

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Analýza životního stylu zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených  
do Krajského úřadu

Lifestyle Analysis of the Moravian-Silesian Regional Authority Employees

Student: Bc. Dagmar Pacutová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Martina Steinová, Ph.D.

Ostrava 2011

### **Čestné prohlášení**

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci včetně příloh vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Ostravě 29. 4. 2011

.....  
Bc. Dagmar Pacutová

### **Poděkování**

Ráda bych poděkovala všem, kteří mi ochotně pomohli při zpracování mé diplomové práce, především bych chtěla poděkovat Ing. Martině Steinové, Ph.D. za její odborné vedení a rady.

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>TEORETICKÝ ÚVOD DO PROBLEMATIKY .....</b>	<b>8</b>
2.1	VYMEZENÍ KLÍČOVÝCH POJMŮ .....	8
2.2	ŽIVOTNÍ STYL .....	9
2.2.1	Aktivní životní styl .....	10
2.2.2	Zdravý životní styl.....	11
2.3	SPORT - JEHO VÝZNAM A POSLÁNÍ .....	11
2.3.1	Sport jako ekonomický statek.....	12
2.4	VOLNÝ ČAS A JEHO VNÍMÁNÍ .....	14
2.4.1	Specifické časové kategorie volného času.....	14
2.4.2	Typy volného času a jeho aktivity .....	15
2.4.3	Činnosti volného času.....	16
2.5	STRAVOVÁNÍ .....	17
2.5.1	Společné stravování a jeho význam.....	17
2.5.2	Typologie provozoven .....	18
2.5.3	Účelové stravování .....	19
2.5.4	Stravování zaměstnanců .....	20
<b>3</b>	<b>CHARAKTERISTIKA KRAJSKÉHO ÚŘADU MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE.....</b>	<b>22</b>
3.1	ÚZEMNÍ SAMOSPRÁVA .....	23
3.1.1	Řízení měst, krajů a obcí .....	23
<b>4</b>	<b>VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ NA KRAJSKÉM ÚŘADU MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE.....</b>	<b>26</b>
4.1	METODY A TECHNIKY VÝZKUMU .....	26
4.1.1	Dotazník, rozhovor .....	27
4.1.2	Práce s dokumenty, komparace .....	29
4.2	METODIKA SHROMAŽDOVÁNÍ DAT.....	30
4.3	SOCIÁLNÍ FOND ZAMĚSTNANCŮ MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE ZAŘAZENÝCH DO KRAJSKÉHO ÚŘADU.....	31
4.4	MOŽNOSTI A PODPORA SPORTOVNÍHO VYŽITÍ ZAMĚSTNANCŮ MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE ZAŘAZENÝCH DO KRAJSKÉHO ÚŘADU .....	33
4.5	MOŽNOSTI A PODPORA STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE ZAŘAZENÝCH DO KRAJSKÉHO ÚŘADU .....	38
4.6	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE ZAŘAZENÝCH DO KRAJSKÉHO ÚŘADU .....	41
<b>5</b>	<b>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ, NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....</b>	<b>53</b>
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>57</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>60</b>
	<b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE .....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>62</b>

# 1 ÚVOD

Životní styl je faktorem, který zásadním způsobem ovlivňuje kvalitu i délku lidského života. Téma životního stylu je nejen častým námětem článků v různých společenských i odborných časopisech, ale zabývají se jím instituce řady států, svou pozornost mu věnuje také Evropská unie. Všichni výše uvedení vnímají životní styl především z pohledu zdraví. Když tedy čteme o životním stylu, myslí se tím zejména zdravý životní styl a jeho komponenty.

V dnešní postmoderní české společnosti má téma životního stylu a jeho vlivu na zdraví a potažmo na kvalitu lidského života značný význam. Lidé se většinou snaží realizovat v zaměstnání, věnují tomu spoustu energie a neváhají obětovat kariéře spoustu času. Na druhé straně ovšem titíž lidé chtějí žít také plnohodnotným osobním životem. Skloubit oboje dohromady může být mnohdy problém.

Tato výchozí situace se ovšem stává také příležitostí pro zaměstnavatele, kteří se v České republice stále častěji hlásí ke své společenské odpovědnosti, aby svým zaměstnancům pomohli vytvořit výchozí podmínky nejen ke kvalitním pracovním výkonům, ale také ke zdravému životu. Ostatně spokojení a zdraví zaměstnanci jsou jistě pro každou organizaci větším přínosem, než ti unavení a nemocní.

Příkladem pro zaměstnavatele v otázce přístupu k podpoře zdravého životního stylu zaměstnanců by, podle mého názoru, v každém případě měly být instituce státní správy. Já sama jsem již několik let zaměstnankyní jedné z nich – Krajského úřadu Moravskoslezského kraje, a protože mě výše uvedená problematika velmi zajímá, rozhodla jsem se ve své diplomové práci analyzovat životní styl zaměstnanců tohoto úřadu. Svou pozornost jsem zaměřila především na stravování zaměstnanců, jeho kvalitu a vnímání této kvality strážníky, na náplň trávení volného času zaměstnanců úřadu, na místo sportu a tělocvičné rekreace v životě zaměstnanců. Sledovala jsem také, jakou roli při utváření vhodných podmínek pro zdravý životní styl hraje samotný Krajský úřad Moravskoslezského kraje.

**Cílem předložené diplomové práce je tedy analyzovat životní styl zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu.**

Ke splnění tohoto cíle je nutná dekompozice analýzy do dílčích problematik stravování zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu, trávení volného času zaměstnanci, vztahu zaměstnanců ke sportu a role zaměstnavatele v utváření životního stylu zaměstnanců.

Ve své diplomové práci jsem pracovala s dostupnými dokumenty Krajského úřadu Moravskoslezského kraje, v nichž jsem našla potřebné informace k zjištění rozsahu podpory zdravého životního stylu zaměstnanců krajského úřadu jeho samotným vedením. Dále jsem vypracovala dotazník pro zaměstnance krajského úřadu zaměřený na oblasti jejich stravování, trávení volného času a pohybových aktivit. Ze získaných dat jsem potom za využití analýzy, syntézy a komparace učinila závěry.

Praktickým výstupem práce jsou návrhy a doporučení, které z provedené analýzy vyplynuly a které by mohly být na základě předchozí domluvy s odpovědnými zástupci zaměstnavatele realizovány.

## 2 TEORETICKÝ ÚVOD DO PROBLEMATIKY

### 2.1 Vymezení klíčových pojmů

V následujícím textu uvádím definice klíčových pojmů: sport, životní styl, volný čas a další.

**Sport** v současnosti je z kinantropologického hlediska pojímán jako součást systému tělesné kultury. Sport je nepochybně činnost, která všeobecně přispívá ke kultivaci lidského potenciálu, ať už po stránce fyzické, tak i po stránce duchovní. Pro pojetí této práce je ovšem vhodnější definice dle Rektořika (2007, str. 154), který říká, že „sport je rekreační fyzická aktivita tvořící složku volného času a životního stylu ve vrcholové podobě, prováděná i jako profese. Plní funkce zdravotní i relaxační, zahrnuje momenty soutěživosti, výkonu, regulované ventilace agrese, příslušnosti ke skupině“. Dělí se na rekreační, vrcholový a výkonnostní.

**Životní styl** je způsob, jakým lidé žijí – tedy jak bydlí, stravují se, vzdělávají se, chovají se v různých situacích, baví se, pracují, spotřebovávají, vzájemně komunikují, jednají, rozhodují se, cestují, vyznávají a dodržují určité hodnoty, starají se o děti, pěstují potraviny, vyrábějí atd. [3]

**Volný čas** z kvantitativního hlediska jde o čas, který člověku zbývá po splnění pracovních a mimopracovních povinností. Z kvalitativního hlediska jde o komplex činností, k jejichž vykonávání se rozhodl člověk sám ze své svobodné vůle bez ohledu na jakékoli tlaky.

**Krajský úřad** je výkonným a správním orgánem kraje, zajišťuje běžný chod kraje organizačně a administrativně. Plní úkoly v samostatné působnosti uložené mu zákonem, zastupitelstvem a radou a napomáhá činnosti výborů a komisí. Dále krajský úřad vykonává zákonem stanovenou státní správu (přenesenou působnost) s výjimkou věcí, které jsou zákonem svěřeny zastupitelstvu kraje a radě kraje nebo zvláštnímu orgánu. Krajský úřad se člení na odbory a oddělení, v čele úřadu stojí ředitel.

**Kraj** je územním společenstvím občanů, které má právo na samosprávu. Jedná se o vyšší územně samosprávních celek. Kraj je tedy veřejnoprávní korporací, která má vlastní

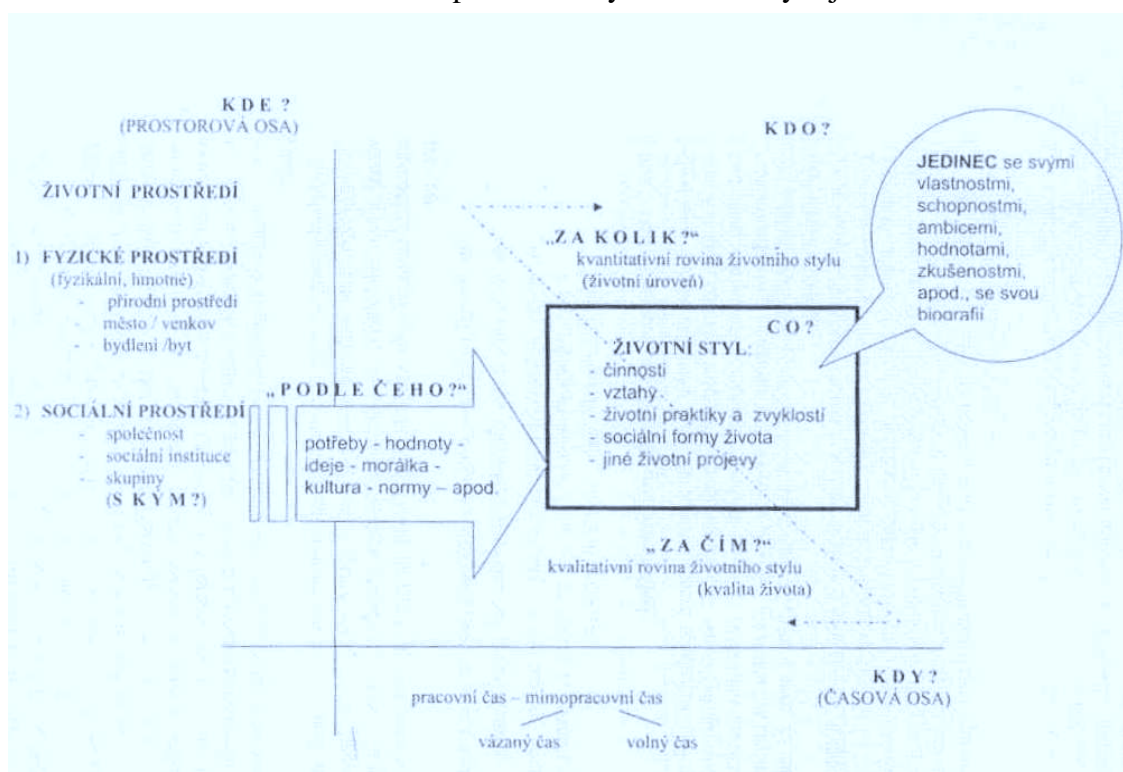
majetek a vlastní příjmy vymezené zákonem a hospodaří za podmínek stanovených zákonem podle vlastního rozpočtu. Vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývající. Kraj je samostatně spravován zastupitelstvem kraje, dalšími orgány kraje jsou rada kraje, hejtman kraje a krajský úřad. Kraj pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů.

## 2.2 Životní styl

Životní styl je kategorií velmi širokou. Jedná se o složitý fenomén, na který můžeme pohlížet z mnoha hledisek. Životní styl má širokou škálu prvků, složek, aspektů a ovlivňuje jej celá řada faktorů (viz obrázek č. 2.1).

Nejobvyklejší vymezení pojmu říká, že životní styl je způsob jakým lidé žijí – tedy jak bydlí, stravují se, vzdělávají se, chovají se v různých situacích, baví se, pracují, spotřebovávají, vzájemně komunikují, jednají, rozhodují se, starají se o děti atd. [3]

Obrázek č. 2.1 Schéma problematiky životního stylu jedince



Zdroj: J. Duffková; L. Urban; J. Dubský *Sociologie životního stylu* 2008, str. 54



Nositeli životního stylu jsou tři možné typy subjektů:

- individuum (jednotlivec) – nejkonkrétnější rovina,
- skupina – určitá skupina osob, jejichž životní styl vykazuje společné rysy,
- společnost – nejobecnější rovina.

### 2.2.1 Aktivní životní styl

Pojem aktivní životní styl dosud není v odborné literatuře dostatečně vysvětlen. Většinou je však chápán jako životní styl spjatý s aktivní pohybovou aktivitou. [12]

Dle Bunce (2006) je aktivní životní styl vnímán jako takový životní styl, v němž své podstatné místo zaujímá především pravidelná pohybová aktivita. Pohybová aktivita přitom není chápána pouze biologicky, ale dodržuje i bio-psycho-sociální složky existence a fungování lidského organismu.

#### Složky aktivního životního stylu

Složky aktivního životního stylu lze rozdělit do dvou skupin:

- biologickou,
- psychosociální.

Biologickou složku aktivního života můžeme dále rozdělit na *pohybovou činnost* (je jednou z nejdůležitějších činností potřebných k získání a posléze udržení aktivního zdraví<sup>1</sup>), *zdravou výživu* (důležitá oblast lidského života, podstatný je i přístup k němu) a nesmíme opomenout i *rizikové faktory* (zde máme na mysli především užívání škodlivých a negativních látek pro lidský organismus – alkohol, drogy, nikotin aj.).

*Osvětová, kulturní, vzdělávací a ideová činnost, duševní rovnováha, sociální prostředí, technologický pokrok a preventivní péče* pak patří mezi psychosociální složky aktivního života.

---

<sup>1</sup> Aktivní zdraví – teorie, kterou zavedl Kenneth Cooper.

### **2.2.2 Zdravý životní styl**

Zdravý životní styl představuje tu formu života člověka (společnosti), která podporuje a zdůrazňuje zdraví jako složku nejpodstatnější a nejvýznamnější.

Zdraví je nejčastěji pojímáno jako stav celkového blaha tělesného, duševního i sociálního. [2]

Podstatou zdravého životního stylu je dodržovat a respektovat komplex určitých pravidel a norem směřujících k udržení a upevnění zdraví v různých etapách života. Je však nutné zohledňovat jak možnosti konkrétního jedince, tak i jeho prostředí. Normy, pravidla a doporučení zdravého životního stylu se týkají těchto okruhů: biologického organismu člověka (jde o pravidla pro hygienu, výživu, pohybové aktivity a návykové látky), psychického zdraví člověka (udržování a upevňování duševní rovnováhy člověka) a sociálního života člověka. [3]

Odborné studie nám již dlouhou dobu dokazují, že vhodně zvolené pohybové aktivity, vykonávané ve vhodném prostředí, ve vhodné době a v míře odpovídající věku jedince, přispívají k celkovému zdraví člověka, a také k udržení jeho tělesné a duševní kondice.

### **2.3 Sport - jeho význam a poslání**

V dnešní době je sport zpřístupněn širokému okruhu obyvatel a stává se nedílnou součástí života řady lidí. Sport si našel své pevné místo nejen u aktivních sportovců, ale získal i řadu rekreačních sportovců a i pasivních konzumentů. [2]

Sport je činnost, která všeobecně přispívá ke zdokonalení lidského potenciálu, ať už po stránce fyzické, tak i po stránce psychické. Sport podporuje všechny složky lidského potenciálu komplexně (tedy nejen zdraví, ale získáváme díky němu i nové poznatky a dovednosti aj.). V oblasti fyzické sport rozvíjí a upevňuje základní fyziologické funkce lidského organismu jako je vytrvalost, odolnost, přesnost a další. Lidé, kteří se věnují určitému druhu sportu, získávají i některé nové schopnosti – např. obratnost. V oblasti duchovní sport nezanedbatelně posiluje psychickou složku jedince (např. schopnost intenzivně se soustředit na určitou věc). [7]

Velmi důležitá je u sportu rovněž funkce výchovná, sport nejen pozitivně působí na celkové formování osobnosti člověka, ale vytváří i předpoklady pro vznik řady nových vlastností člověka (poctivost, slušnost apod.). Sport také významně přispívá k dodržování zdravé životosprávy, zejména zdravé výživy.

### **2.3.1 Sport jako ekonomický statek**

Při ekonomickém hodnocení sportu je nutné si uvědomit, že podstatným předpokladem pro provozování jakéhokoliv druhu sportu je dostatek času. Čas je základní ekonomická kategorie. Pokud člověk místo času, jenž by věnoval vybranému sportu, produktivně pracuje, má možnost získat jisté finanční prostředky, jako například mzdu za svou práci, nebo produkovat jiné hodnoty, jež je možné uplatnit na trhu zboží nebo na trhu práce. [7]

Mezi hlavní makroekonomické ukazatele, které nás informují o významu a postavení sportu v určité zemi patří:

- podíl výdajů na sport na celkových veřejných výdajích (0,4 – 2 %),
- podíl veškerých sportovních aktivit na objemu produkováného HDP (1,5 – 2 %). [7]

Z ekonomického hlediska představuje výkonný sportovec velmi často obrovskou ekonomickou hodnotu v podobě času spotřebovaného na dosažení příslušného výkonu či kvalifikace (např. u kolektivních her, jako je lední hokej či fotbal, jsou hráči velmi rozdílně odměňováni právě podle toho, v jaké výkonnostní skupině se jejich klub nachází). Je zde však nutné brát v úvahu i řadu dalších nákladů potřebných k realizaci jednotlivých sportů (např. materiální zázemí - vysoké náklady na údržbu stadiónů, vlastní výstroj hráčů apod.).

Podle toho, kdo je hlavním nositelem nákladů, jež souvisí s provozováním určitého sportu, rozlišuje se sport jako:

- čistý veřejný statek,
- smíšený veřejný statek,
- privátní statek. [7]

## **Sport jako čistý veřejný statek**

Na sport je možné pohlížet jako na čistý veřejný statek, neboť za určitých okolností splňuje všechny základní podmínky pro vymezení veřejného statku, tj.:

- nevylučitelnost ze spotřeby,
- nedělitelnost spotřeby a nesoutěživost spotřebitele,
- nulové mezní náklady na spotřebu každého dalšího spotřebitele.

### **a) Nevylučitelnost ze spotřeby**

Člověk má možnost provozovat různé druhy sportu, aniž by byl sám ve své spotřebě omezován, případně aniž by omezoval druhé v provozování příslušného sportu. [7] Nevylučitelnost je dána volnými podmínkami provozování některých sportů, jako např. běh ve volné krajině, cykloturistika, pěší turistika. [9]

### **b) Nedělitelnost ve spotřebě**

Vhodné sladění místa a času pro provozování příslušných druhů sportu ukazuje na nedělitelnost sportu ve spotřebě. Jde např. o vytvoření vhodného časového harmonogramu pro týdenní využití tělocvičen, hřišť apod.

### **c) Nulové mezní náklady na další spotřebu**

Platnost této podmínky je omezena jen na určité sporty. Obecně platí, že náklady na údržbu a provoz sportovních zařízení jsou stejné, ať je využívá hodně nebo málo zájemců. [7]

## **Sport jako smíšený veřejný statek**

Smíšené veřejné statky nelze pro spotřebitele rozdělovat podle kvality, ale rozdělují se podle kvantity. U řady sportů dochází s rostoucím počtem provozoven ke snížení kvality poskytovaných služeb. Příkladem mohou být přeplně sjezdovky, koupaliště apod.

Rozhodující je však úroveň mezních nákladů<sup>2</sup>. Pokud chceme, aby byla zachována optimální kvalita poskytovaných služeb, je nutné při zvýšeném počtu spotřebitelů rozšiřovat i možnosti nabídky, např. výstavbou nových sportovních areálů. [7]

---

<sup>2</sup> Mezní náklady jsou ty, které je nutno vynaložit pro zvýšení produkce o jednu jednotku.

## **Sport jako soukromý statek**

Sport jako soukromý statek se vyskytuje tehdy, když jeho spotřebitel se nehodlá nebo nemůže podříditi určitým omezením, jež zpravidla souvisí se spotřebou statků veřejných (časové podmínky, nekvalitní provozovny apod.). Dále pak, je-li o daný sport velký zájem a není v možnostech veřejných rozpočtů zajistit jeho produkci, resp. spotřebu daného statku v požadovaném rozsahu. Nebo také, jde-li o takový sport, jehož provozování je velmi finančně náročné a výdaje na jeho provoz neodpovídají celospolečenskému užitku. [7]

### **2.4 Volný čas a jeho vnímání**

Jednou z významných oblastí zkoumání životního způsobu je volný čas, resp. trávení volného času, a to jak z hlediska množství volného času člověka, tak i jeho konkrétních volnočasových aktivit. [3]

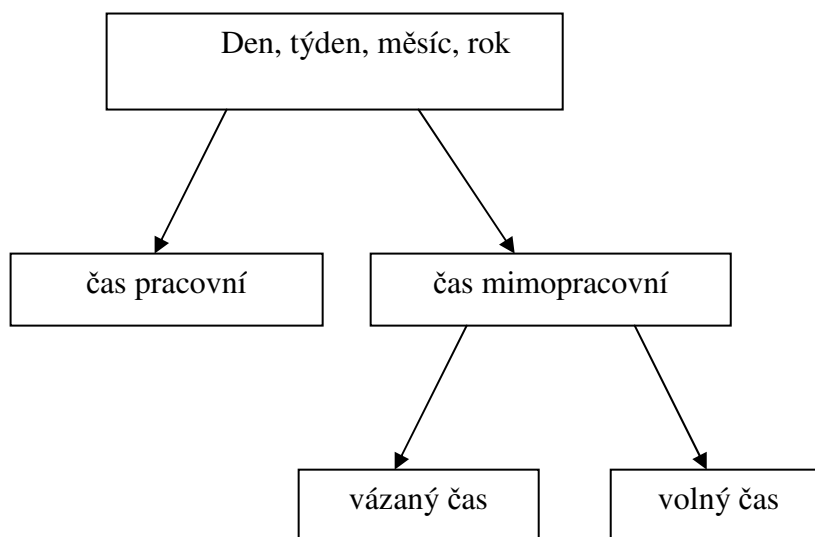
Zjistit, zda je jedinec spokojen s množstvím svého volného času, je opravdu obtížné. Neboť stejné množství volného času, které jeden člověk považuje za dostatečné, může druhému připadat jako naprosto nedostačující. Ze sociologických výzkumů však vyplývá, že lidé si na své koníčky dokáží najít stále více času. Obecně lze tedy říci, že s růstem volného času, roste i zájem o sport (pohybové aktivity). [2]

Velkou roli zde hraje i snadná dostupnost sportovních aktivit (jak cenová, tak i místní), atraktivnost a v neposlední řadě i souvislost mezi „přístupem a vztahem k aktivnímu, resp. zdravému životnímu stylu“. Neboť mezi volným časem a životním stylem funguje velmi úzká vzájemná závislost, která se v současné době úměrně prohlubuje jak s objektivním růstem volného času, tak i subjektivním růstem významu volného času. [3]

#### **2.4.1 Specifické časové kategorie volného času**

Pro jasné vymezení volného času zde uvádím zjednodušené vymezení časových kritérií. Základní členění časových kategorií lze rozdělit dle Duffkové takto, viz schéma č. 2.1.

Schéma č. 2.1: Základní členění časových kategorií



Zdroj: J. Duffková; L. Urban; J. Dubský *Sociologie životního stylu*, 2008, str. 142

#### *Základní členění časových kategorií:*

*Čas pracovní* - čas strávený pracovní výdělečnou činností,

*Čas mimopracovní* - svým způsobem se jedná o volný čas, ale např. ženy jej vyplňují pracovní činností – praní, vaření, uklízení atd.,

*Čas vázaný* – čas vynakládaný na monotónně se opakující činnost každodenního života související se zachováním biofyzilogického systému člověka (spánek, jídlo apod.),

*Čas volný* – nejsou určeny ani činnosti, ani doba jejich realizace. Z kvantitativního hlediska jde o čas, který člověku zbývá po splnění pracovních i mimopracovních povinností. Z kvalitativního hlediska jde o komplex činností, k jejichž vykonávání se rozhodl člověk sám ze své svobodné vůle bez ohledu na jakékoli tlaky. [3]

#### **2.4.2 Typy volného času a jeho aktivity**

Důležitým rozlišením volného času jsou typy volného času na základě rytmu střídání práce a volného času. Jde především o:

- denní volný čas (denní rytmus střídání práce a volného času),
- víkend (týdenní rytmus),
- dovolená (roční rytmus). [3]

**a) Denní volný čas**

Jde o volný čas běžného pracovního dne. Je pro něj typický menší časový objem a značná míra závislosti na pracovní době. Bývá často naplněn odpočinkovými aktivitami (relaxace po práci) a základními pracemi v domácnosti.

**b) Víkend**

Pro většinu pracujících lidí představuje delší (tedy dvoudenní) souvislý blok volna, kde se může člověk věnovat i náročnějším aktivitám (např. jet na výlet, podniknout pěší túru, cyklovýlet apod.). Řada lidí však využívá tento volný čas i k domácím činnostem.

**c) Dovolená**

Je charakterizována jako delší souvislý úsek volna v ročním rytmu práce a volného času, jenž si však zachovává všechny základní funkce volného času, tj. relaxaci, zábavu atd. [3]

### **2.4.3 Činnosti volného času**

Činnosti volného času (tzn. volnočasových aktivit) představují velmi široké spektrum nejrozličnějších konkrétních aktivit, které se zvláště v dnešní době velmi rozrůstají. Nejčastější volnočasové aktivity můžeme rozdělit do následujících skupin:

- *kulturní aktivity* – patří zde nejen návštěva kulturních zařízení, ale i samotná umělecká činnost (malování obrazů, provozování hudby apod.),
- *sportovní aktivity* – hovoříme zejména o provozování pohybových aktivit (běh, plavání, běh na lyžích a další),
- *sociální aktivity* – souvisí především s mezilidskými vztahy (návštěva přátel, rodinných příslušníků, posezení v kavárnách apod.),
- *vzdělávací aktivity* – mohou mít různou podobu vzdělávání – od individuálního sebevzdělávání, návštěvy kroužků či veřejných přednášek až po instituciovaného vzdělávání,
- *veřejné aktivity* - patří zde například demonstrace, veřejné vystoupení, protesty aktivistů atd.,
- *rekreační a cestovatelské aktivity* – překrývají se s aktivitami sportovními, ale mají i svou samostatnou podobu: zahrádkaření, chalupaření, chataření,

- *hobby a manuální činnost* – zastřešuje řadu činností, které člověk provozuje ve svém volném čase na základě svého specifického zájmu, k nimž má často i silný citový vztah a je v nich svým způsobem odborník (např. včelařství, rybaření, modelářství).[3]

## 2.5 Stravování

Stravování představuje proces uspokojování jedné z hlavních potřeb člověka, a to výživy. Strava, kterou člověk přijímá, znamená daleko více než jen pouhý přísun energie ve formě kalorií. Je i základem pro celkový pocit pohody. Jen tehdy, když je tělo dostatečně zásobeno živinami, vitamíny, minerály a stopovými prvky, a funguje-li správně metabolismus, může se člověk dobře cítit celkově. [10]

### 2.5.1 Společné stravování a jeho význam

Vznik a vývoj společného stravování souvisí s obdobím přechodu ke strojní velkovýrobě (konec 17. - počátek 19. století, průmyslová revoluce), kdy lidé měnili svůj životní styl. Velký vliv na společné stravování měl především proces urbanizace – lidé z vesnic se stěhovali za prací do měst; stále více času trávili mimo domov, a tudíž měli i méně času na přípravu pokrmů. [6]

Míra využívání služeb společného stravování souvisí s ekonomickou vyspělostí země, s životní úrovní obyvatel, se sociálním systémem a životním stylem.

Společné stravování zahrnuje tři základní funkce, a to stravovací funkci (zde patří především restaurace, jídelny), funkci občerstvení (jde o bistra, stánky, automatový prodej, kantýny) a funkci společensko-zábavní (například bary).

Společné stravování je samostatnou oblastí ekonomických činností a jsou v něm zahrnuty jak formy veřejného, tak i účelového stravování. Všechny formy mají svůj specifický, společensko-ekonomický význam:



### **I. v rovině společenského působení:**

- ⇒ přispívají ke zvyšování fondu volného času, ten je jedním z kritérií hodnocení životní úrovně,
- ⇒ jejich prostřednictvím lze modifikovat skladbu výživy a uplatňovat v ní racionální prvky,
- ⇒ výživové potřeby jednotlivých skupin, lze v systému společného stravování uspokojovat diferencovaně např. s ohledem na věk - školní stravování, s ohledem na zdraví - stravování v nemocnicích, energetický výdej – stravování ve firmách atd.

### **II. ve sféře ekonomické:**

- ⇒ stravovací služby se spolu s ubytovacími službami podílí na tvorbě hrubého domácího produktu (odvětví cestovního ruchu),
- ⇒ svojí spotřebou dává systém společného stravování podnět k činnosti dalších odvětví např. potravinářství, odborné školství atd.,
- ⇒ vytváří přímé i odvozené pracovní příležitosti,
- ⇒ způsob a formy stravování obyvatelstva jsou jednou z charakteristik vyspělosti a kultury daného národa. S ekonomickou vyspělostí společnosti, roste podíl obyvatel využívajících některou z forem stravování. [6]

## **2.5.2 Typologie provozoven**

Stravovací provozovny můžeme rozdělit do několika kategorií. Toto je dáno především rozmanitostí možností poskytovaných služeb, strukturou klientely a konkurence, sezónnosti a legislativou.

Stravovací provozovny můžeme tedy rozčlenit:

- podle právní formy provozovatele (provozované fyzickou nebo právnickou osobou – a.s., s.r.o., družstvo aj.),
- podle vlastnického vztahu (provozovny vlastní; provozovny v užívání – v nájmu),
- podle formy společného stravování (provozovny veřejného stravování – restaurační stravování; provozovny účelového stravování – závodní jídelny, školní jídelny aj.),
- podle převažující funkce (provozovny s funkcí základního stravování – restaurace, závodní jídelny atd.; provozovny s funkcí doplňkového stravování a občerstvení – bistra,

stánky aj.; provozovny s funkcí společensko-zábavní – bary, kavárny, čajovny; catering a výroby),

- podle vztahu k cestovnímu ruchu (provozovny s většinovým podílem účastníků cestovního ruchu – stravovací střediska v hotelech; provozovny sloužící pouze místnímu obyvatelstvu),
- podle základního zaměření provozu (provozovny vyvažující; provozovny bez vyvažování),
- podle sortimentu (provozovny se širokým sortimentem pokrmů i nápojů – luxusní restaurace; provozovny specializované v pokrmech i nápojích – vegetariánské restaurace, čajovny apod.),
- podle formy prodeje (bez obsluhy; s obsluhou),
- podle doby provozu (celoroční; sezónní),
- podle lokalizace (provozovny ve městech; venkovské provozovny; horské; lázeňské),
- podle počtu pracovníků (provozovny malé: 0 – 19 zaměstnanců; provozovny střední: 20 – 100 zaměstnanců; provozovny velké: nad 100 zaměstnanců),
- podle postavení v celkové síti provozoven (jednotlivé provozovny; provozovny jako součást řetězce),
- podle stavebního charakteru (provozovny stálé; provozovny mobilní). [6]

### 2.5.3 Účelové stravování

Samostatnou kapitolou společného stravování je tzv. stravování hromadné – účelové. Tento druh stravování je určen velké skupině lidí, u kterých je dána společná příslušnost k určité organizaci, instituci nebo akci. Od formy veřejného stravování se především odlišuje tím, že klientela je předem známa jak co do rozsahu, tak i do struktury; připravovaný sortiment má užší rozsah, ale denní obměnu; bývá specificky přizpůsoben potřebám strávníků; na úhradě ceny pokrmu se ve většině případů podílí i mimo vlastního strávnicka ještě další subjekt (např. zaměstnavatel, škola).

Mezi nejčastěji využívané formy účelového stravování patří:

- ⇒ stravování zaměstnanců,
- ⇒ školní stravování,
- ⇒ stravování v nemocnicích a lázeňských zařízeních,

- ⇒ stravování v nápravně-výchovných zařízeních,
- ⇒ stravování v armádě,
- ⇒ sociální stravování,
- ⇒ stravování při hromadných kulturních a sportovních akcích. [6]

#### **2.5.4 Stravování zaměstnanců**

Tomáš Baťa ve svých obuvnických závodech ve Zlíně byl v období první republiky jedním z prvních organizátorů závodního stravování v Československu.

Stravování zaměstnanců během pracovního procesu je důležité z hlediska udržení pracovního výkonu a zajištění plynulého přísunu energetických a nutričních látek potřebných pro lidský organismus. Pozitivně přispívá k vytváření celkové spokojenosti zaměstnanců, jejich dobrého vztahu k zaměstnavateli a příznivě ovlivňuje atmosféru na pracovištích. [6]

V Zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb., § 88, se stanoví, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. V paragrafu 236 výše uvedeného zákona je pak dále uvedeno, že zaměstnavatelé jsou povinni umožnit všem zaměstnancům ve všech směnách stravování. Konkrétní způsob stravování a jeho financování si pak jednotlivé organizace mohou upravovat sami buď vnitřním předpisem, nebo třeba kolektivní smlouvou.

Hodnota stravování, které je poskytováno v nepeněžní formě na pracovišti, nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů, je osvobozena od daně z příjmu. Jako daňový základ je uznána hodnota příspěvku zaměstnavatele ve výši 55 % ceny jednoho hlavního jídla za jednu směnu. O tyto náklady se snižuje zaměstnavateli základ daně z příjmu. [6]

#### **Možnosti zajištění stravování zaměstnanců**

Loajalita zaměstnanců, mezilidské vztahy uvnitř firmy, organizace či společnosti se nepochybně prohlubují i při zajištění kvalitního firemního stravování ze strany zaměstnavatele.

Hlavní způsoby zajištění stravování zaměstnanců jsou:

- vlastní kuchyně s jídelnou provozovaná vlastními zaměstnanci,
- vlastní kuchyně s jídelnou provozovaná externí firmou,
- dovoz jídel,
- smlouva s jinou organizací poskytující firemní stravování,
- stravenky.[6]

### 3 CHARAKTERISTIKA KRAJSKÉHO ÚŘADU MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE

**Moravskoslezský kraj** leží na severovýchodě České republiky. V rámci krajského uspořádání sousedí s Olomouckým a Zlínským krajem.

#### **Základní údaje:**

Rozloha: 5 427 km<sup>2</sup>

Počet obyvatel: 1 247 373 (ke dni 31. 12. 2009)

Moravskoslezský kraj (MSK) vznikl současně s ostatními 13 českými kraji 1. ledna 2001 na základě legislativy přijaté v roce 2000 pod názvem „Ostravský kraj“. Kraj se skládá z bývalých šesti okresů (Bruntál, Opava, Nový Jičín, Ostrava-město, Karviná a Frýdek-Místek). V kraji se nachází celkem 5 statutárních měst, 35 měst, 3 městyse<sup>3</sup> a 256 obcí.

Moravskoslezský kraj je nejlidnatějším krajem v České republice. Největší město Ostrava má 335 425 obyvatel (údaj k 31. 12. 2009). Dalšími velkými městy s počtem obyvatel nad 50 000 jsou Havířov, Karviná, Frýdek-Místek a Opava.

Vrcholným orgánem kraje je zastupitelstvo, výkonným orgánem kraje pak jeho rada. V čele kraje stojí hejtman. Hejtmana zastupují jeho náměstci (Moravskoslezský kraj má celkem šest náměstků hejtmana kraje).

**Krajský úřad** je výkonným orgánem. Plní úkoly v samostatné působnosti<sup>4</sup> uložené mu zákonem, zastupitelstvem a radou, a také napomáhá činnosti výborů a komisí. Dále krajský úřad provádí zákonem stanovenou státní správu (přenesenou působnost<sup>5</sup>) s výjimkou věcí, které jsou zákonem svěřeny zastupitelstvu kraje a radě kraje nebo jinému zvláštnímu orgánu.

Krajský úřad se člení na odbory a oddělení, v čele úřadu stojí ředitel (viz příloha č. 2).

---

<sup>3</sup> Městys, nebo také městečko, je typ obce, které velikostně a významově stojí mezi městem a vsí.

<sup>4</sup> *Samostatná působnost* znamená zabezpečovat takové potřeby občanů, které můžeme označit jako lokální či veřejné statky, které občané požadují a mají z nich užitek. Tato funkce je u územní samosprávy rozhodující.

<sup>5</sup> *Přenesená působnost* neboli výkon státní správy, tzn. v rámci přenosu kompetencí, zejména ve veřejném sektoru, zabezpečovat pro občany i některé veřejné statky, které mají povahu národních statků, včetně některých úkonů čistého veřejného statku.

### **Základní údaje:**

Adresa: 28. října 117  
702 18 Moravská Ostrava

Na Krajském úřadu Moravskoslezského kraje pracuje celkem 676 zaměstnanců, z toho je 481 žen a 195 mužů (údaj k 23. 2. 2011). Věkový průměr zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu je 39,77 let.

Obr. č. 3.1 Krajský úřad Moravskoslezského kraje



Zdroj: Krajský úřad Moravskoslezského kraje

## **3.1 Územní samospráva**

V rámci rozdělení společnosti přenechává stát část své veřejné správy územním celkům – krajům, obcím či městům. Ty vznikaly buď přirozeně (jako důsledek přirozeného osídlení), nebo uměle (tzn. rozhodnutím).

Předpokládá se, že územně správní celky spolupracují se svými občany. Cílem všech měst, obcí a krajů je zajistit občanům vysokou úroveň kvality života, rozvoj oblasti a její udržitelnost.

### **3.1.1 Řízení měst, krajů a obcí**

V České republice má samospráva bohatou historii. Postupnými zákonnými úpravami došlo ke sjednocení typů územní samosprávy do těchto stupňů:

- kraj,
- obec, město.

### *Řízení kraje*

Vrcholným orgánem kraje je zastupitelstvo kraje. Počet členů zastupitelstva závisí na počtu obyvatel kraje (zastupitelstvo Moravskoslezského kraje má 65 členů). Zastupitelstvo kraje rozhoduje v rámci samostatné působnosti. Jeho zasedání jsou veřejná.

Rada kraje je výkonným orgánem, odpovídá zastupitelstvu kraje. Radu kraje tvoří hejtman, náměstci hejtmána a další členové volení z řad zastupitelstva kraje. Hejtman kraje zastupuje kraj navenek. Hejtmána zastupují náměstci hejtmána kraje (Rada Moravskoslezského kraje má 11 členů). Jednání rady kraje jsou neveřejná.

### *Řízení obcí a měst*

Na řízení obce se občané podílejí buď přímo (a to dobrovolnou prací v různých komisích, aktivní účastí na veřejných schůzích obce, k nejdůležitějším otázkám rozvoje obce se mohou vyjadřovat v místním referendu), nebo nepřímo, a to prostřednictvím volených zástupců (ti jsou voleni do obecního zastupitelstva, a to ve veřejných komunálních volbách). Orgány obce či města jsou rovněž zastupitelstvo a rada. Zastupitelstvo může rozhodovat o všech samosprávních záležitostech kromě těch, které patří do rozhodovací pravomoci zastupitelstva kraje, jakožto vyššího územně samosprávního celku (schvaluje například rozpočet a závěrečný účet, rozpočtová opatření apod.). Jednání zastupitelstva obcí i měst jsou veřejná. Členové zastupitelstva volí ze svých členů členy rady kraje.

Tabulka č. 3.1 přehledně znázorňuje působnost obcí a krajů.

Tabulka č. 3.1 Vymezení působnosti obcí a krajů

STÁTNÍ SPRÁVA			ÚZEMNÍ SAMOSPRÁVA
Úroveň	Úřady	Působnost	Samospráva
Krajská	odvětvové správní úřady <sup>6</sup>	speciální – státní správa	ne
Krajská - VÚSC <sup>7</sup>	krajské úřady	všeobecná – přenesená působnost	ano
Okresní	odvětvové správní úřady	speciální – státní správa	ne
Obecní	obecní úřady, městské úřady, magistráty	všeobecná – přenesená působnost	
	ostatní obce	všeobecná – přenesená působnost	ano
Hl. město Praha	Magistrát hl. m.	všeobecná – přenesená působnost	ano

Zdroj: J. Peková; J. Pilný; M. Jetmar *Veřejná správa a finance* 2008, str. 116

<sup>6</sup> Např. finanční úřady

<sup>7</sup> VÚSC – Vyšší územně samosprávné celky = kraje



## 4 VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ NA KRAJSKÉM ÚŘADU MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE

Vlastní výzkumné šetření probíhalo na Krajském úřadě Moravskoslezského kraje mezi zaměstnanci tohoto úřadu. Od listopadu 2010 do konce ledna 2011 jsem prováděla dotazníkové šetření. Oslovila jsem celkem 135 náhodně vybraných zaměstnanců tohoto úřadu, což představuje 20 % z celkového počtu zaměstnanců Krajského úřadu Moravskoslezského kraje, a tedy dostatečně vypovídací vzorek. Zpět se mi vrátilo 102 dotazníků. Dotazování bylo zaměřeno na problematiku životního stylu zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu, konkrétně na jeho nejdůležitější atributy, kterými jsou pohybové aktivity, stravování a způsob trávení volného času.

### 4.1 Metody a techniky výzkumu

Metoda je tvořena systémem pravidel a principů, které určují třídy možných systémů operací, vedoucích od určitých výchozích podmínek k dosažení stanoveného cíle. Některé metody jsou použitelné víceúčelově, pro více vědních oborů, jiné pouze pro jeden z nich. V každé metodě se používají různé sociologické techniky. Tyto jsou při uplatňování sociologických metod vlastně pracovními nástroji, jimiž je shromažďován materiál a jimiž jsou zjišťována potřebná data pro interpretaci. [1]

Základní třídění metod a technik:

- *metoda studia písemných pramenů* – využívá se tam, kde písemné prameny tvoří základní podklad informací,
- *metoda pozorování* – děje se prostřednictvím smyslových orgánů; získáváme z ní přímé a většinou objektivní závěry zkoumaného předmětu, jevu apod.,
- *metoda rozhovoru* – důležitá a vcelku častá metoda společenského výzkumu,
- *metoda výzkumu dotazníkem* – nejrozšířenější metoda sociologického výzkumu; opírá se o písemné záznamy odpovědí na písemně kladené otázky,
- *anketa* – nejčastěji užívanou formou je novinářská anketa,
- *experiment a laboratorní pokus* - účelem této metody je vytvořit možnost srovnání jevů nebo procesů určitého standardu s experimentálně pozměněnou situací,

- *techniky sociologického výzkumu* - jsou to takové prostředky, jimiž se uskutečňuje sociologický výzkum (např. filmový dokument, fotoaparát, diktafon, kamera, dotazník jako technika apod.). [8]

#### 4.1.1 Dotazník, rozhovor

Výzkum dotazníkem je zvláštní výzkumnou metodou. Může vlastně být jak metodou, tak i technikou (technikou je při výzkumném rozhovoru, metodou pak při analýze písemných odpovědí na přesně formulované a písemně zpracované otázky). [8]

Dotazník se využívá zejména tam, kde je potřeba podrobit získaný materiál kvantitativní - číselné analýze. Mezi všeobecné principy formování dotazníku patří jasné vytýčení problému (je potřeba získat konkrétní údaje o konkrétních věcech). Dále pak je nutné klást otázky účelně a správně (každá otázka musí vyplynout z určité hypotézy a musí sloužit ke splnění cílů) a v neposlední řadě je důležitá dobrá znalost prostředí sledovaného jevu.

Výhody dotazníku lze spatřovat v těchto bodech:

- možnost statistického zpracování,
- je relativně málo nákladný,
- postihne velký počet respondentů,
- vyžaduje poměrně málo času jak při jeho vyplňování, tak při jeho zpracování,
- je málo náročný na počet výzkumných pracovníků,
- dává možnost respondentům rozmyslet si odpověď,
- je možné jej opakovaně využít.

Nevýhody dotazníku naopak v těchto:

- je neosobní,
- existuje možnost nepochopení otázky,
- neúmyslné vynechání odpovědi na některou z otázek,
- úmyslné zkreslení odpovědi,
- nezájem, nechuť účastnit se výzkumu,
- omezenost ve výběru odpovědi (zvláště u uzavřených otázek).

### Typy otázek u dotazníku:

1. *otevřené (volné)*: tázaný odpovídá svými slovy, vyjadřuje se volně k problému.
2. *uzavřené*: otázky na něž dotazovaný vybírá odpovědi z konkrétních možností. Nejužívanějšími typy uzavřených otázek jsou otázky - dichotomické (např. ano-ne), polytomické (mnohonásobné – možnost výběru jedné z uváděných možností), polytomické – výčtové (respondent má vybrat více než jednu z uváděných možností), polytomické – stupnicové (dotazovaný označí několik odpovědí a seřadí je do pořadí), filtrační (otázky typu : „odpověděl-li jste na předchozí otázku ano, tak v....“), kontrolní – těmito otázkami se ověřuje věrohodnost respondenta.
3. *polootvřené (polozavřené)*: otázky, u kterých je vedle výčtu alternativ ještě další možnost – „jiná odpověď“. Tu dotazovaný může využít, nenalezne-li žádnou vyhovující variantu z předtištěných odpovědí. [1]

U rozhovoru jde o bezprostřední rozhovor dotazovatele se zkoumaným člověkem nebo skupinou, ve kterém výzkumník získává informace prostřednictvím otázek, díky nimž pak získává údaje vztahující se ke zkoumanému jevu, procesu atd.

### Typy rozhovorů:

- ⇒ *standardizovaný, formalizovaný, kategorizovaný rozhovor* - má přesný řád, je veden přesně podle předem připraveného textu, čímž se blíží dotazníku. Výzkumník pokládá respondentovi otázky a ten na ně odpovídá,
- ⇒ *nestandardizovaný, volný rozhovor* – rovněž je nejprve předem připraven, přibližuje se však běžnému rozhovoru. Cílem je přirozený, bezprostřední projev respondenta,
- ⇒ *polostandardizovaný rozhovor* – nese prvky volného i standardizovaného rozhovoru,
- ⇒ *zjevný rozhovor* – výzkumník zcela otevřeně seznámí respondenta s cílem své návštěvy, vyžádá si jeho souhlasné stanovisko, otázky klade otevřeně,
- ⇒ *skrytý rozhovor* – vylučuje jakékoliv přímé zaznamenávání odpovědi, dotazovaný zcela nic netuší o faktickém cíli rozhovoru,
- ⇒ *individuální rozhovor* – rozhovor badatele s jednou osobou. Dělí se na měkký, tvrdý, neutrální,
- ⇒ *skupinový rozhovor* - hromadný rozhovor realizovaný současně s několika osobami, preferují se 6 – 10členné skupiny. Při výzkumu je třeba počítat s veřejným míněním i míněním tzv. názorových vůdců.

### **Zdroje chyb u rozhovoru:**

- pokládání příliš „chytrých“ nebo naopak naivních otázek,
- přítomnost dalších osob, jež narušují průběh rozhovoru,
- vliv věku tazatele, pohlaví, dialektu,
- nadměrná sebejistota tazatele,
- sugestivní kladení otázek,
- výrazný sociální rozdíl mezi tazatelem a dotazovaným,
- odklon od tématu,
- nevhodně zvolené místo i čas
- ovlivňování dotazovaného vyjadřováním vlastních názorů,
- nevhodná délka rozhovoru. [1]

#### **4.1.2 Práce s dokumenty, komparace**

Pracujeme-li s dokumenty (dokument je úřední záznam, výkazy, soudní akta, osobní dokumenty, dokumenty statistického charakteru, novinové články, kroniky atd.) musíme brát na zřetel fakt, že informace již byly dříve sebrány v terénu a určitým způsobem zpracovány. Dokumenty byly převážně vytvořeny ze zcela jiných hledisek, než jsou ta, z nichž chceme vycházet my. Je tedy nutné, abychom v daných materiálech požadované či potřebné informace správně vyhledali, kriticky zhodnotili a zanalyzovali z hlediska potřeb našeho konkrétního výzkumu. Při volbě vhodných dokumentů se řídíme potřebami výzkumu a zvažujeme kvalitu dané informace, rovněž bereme v úvahu, že ne všechny informace jsou pravdivé.

K získání potřebných výstupů je nutné výsledky práce s dokumenty, či výsledky dotazníkového šetření a rozhovoru mezi sebou porovnat, využít tedy metodu komparace.

Při zpracování své diplomové práce jsem samozřejmě využila také základních myšlenkových postupů analýzy a syntézy.

## **4.2 Metodika shromažďování dat**

### **Definování problému a cíl výzkumu**

Cílem mého výzkumu je analyzovat životní styl zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu. Ke splnění tohoto cíle je nutné rozdělit analýzu do dílčích problematik – a to do oblasti stravování zaměstnanců krajského úřadu, trávení volného času a vztahu zaměstnanců ke sportu. V neposlední řadě se rovněž zaměřím na úlohu zaměstnavatele v utváření životního stylu zaměstnanců. Na základě zjištění poté předložím své návrhy či doporučení, které mohou být i prakticky realizovány.

### **Zdroje informací**

Ve své diplomové práci pracuji jak s daty primárními, tak i daty sekundárními. Primární data jsem získala z dotazníkového šetření, které jsem provedla na Krajském úřadu Moravskoslezského kraje prostřednictvím dotazování vybrané skupiny respondentů. Sekundárními zdroji informací byly jednak dokumenty krajského úřadu (např. Statut sociálního fondu zaměstnanců úřadu, provozní řád cvičební místnosti a další) a jednak webové stránky Moravskoslezského kraje, kde jsem například našla informace týkající se rozpočtu kraje.

### **Metoda sběru dat**

Pro sběr primárních informací jsem využila metodu písemného dotazování. Sestavila jsem dotazník, který se skládal ze 17 otázek (14 z nich byly otázky uzavřené, 2 byly polootvřené otázky a jedna otázka byla otevřená). Dotazník jsem účastníkům šetření distribuovala v písemné formě. Při výběru vhodných účastníků šetření jsem se rozhodla pro techniku vhodného úsudku. Snažila jsem se postihnout všechny věkové kategorie, zapojit muže i ženy tak, abych se přiblížila reprezentativnímu výběru vzorku.

### **Místo dotazování a volba respondentů**

Šetření bylo zaměřeno pouze na zaměstnance Moravskoslezského kraje zařazené do krajského úřadu. Výzkum tedy probíhal v budově úřadu. Na Krajském úřadu Moravskoslezského kraje je celkem zaměstnáno 676 pracovníků, z toho je 481 žen a 195 mužů (údaj k 23. 2. 2011). Dotazníkového šetření se ze 135 oslovených zaměstnanců nakonec zúčastnilo 102 (to představuje 75 % návratnost). Z nich bylo 28 % mužů a 72 % žen, což téměř přesně odpovídá procentuálnímu poměru celkovému složení zaměstnanců KÚ MSK podle pohlaví (29 % mužů a 71 % žen).

## Časový harmonogram

Výzkum jsem zahájila již začátkem října 2010, nejdelší časový úsek jsem si nechala pro sběr dat (během měsíce prosince čerpá mnoho zaměstnanců úřadu řádnou dovolenou, tudíž by nebyl zajištěn dostatečně vypovídací vzorek). V průběhu měsíce ledna jsem začala s vyhodnocením dotazníků (viz tabulka č. 4.1 Časový harmonogram výzkumu).

Tabulka č. 4.1 Časový harmonogram výzkumu

Časový harmonogram výzkumu						
Činnost	Období realizace výzkumu (měsíc/rok)					
	říjen 2010	listopad 2010	prosinec 2010	leden 2011	únor 2011	březen 2011
Sestavení dotazníku	x					
Pilotáž	x					
Sběr dat		x	x	x		
Vyhodnocení výsledků				x	x	
Analýza dat (návrhy a doporučení)					x	x

Zdroj: Vlastní zpracování

### 4.3 Sociální fond zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu

Sociální fond zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu slouží k zabezpečení financování výdajů na sociální potřeby zaměstnanců tohoto úřadu. Podmínky tvorby, čerpání a nakládání s prostředky sociálního fondu jsou upraveny jeho statutem a konkrétní použití fondu pro daný rok je vyjádřeno ročním rozpočtem fondu. Sociální fond schvaluje rada kraje.

Základními zdroji fondu jsou:

- ⇒ příspěvek z rozpočtu kraje běžného roku ve výši 3,5 % z ročního objemu zúčtovaných platů zaměstnanců a z odměn uvolněných členů zastupitelstva kraje za výkon funkce,
- ⇒ připsané úroky ze zvláštního účtu daného peněžního ústavu,
- ⇒ vratky poskytnutých příspěvků.

Dále pak je doplňkovým zdrojem fondu, kromě darů a příspěvků od jiných subjektů i příspěvek odvozený od dosaženého výsledku hospodaření kraje po uplynutí rozpočtového roku<sup>8</sup>, přičemž jeho výše stanovuje zastupitelstvo kraje.

Příděly do sociálního fondu jsou uskutečňovány čtvrtletně. V tabulce č. 4.2 jsou zachyceny finanční prostředky sociálního fondu zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu v letech 2008 – 2010, včetně tvorby tohoto fondu. Pro účely této práce jsem dále v tabulce č. 4.2 uvedla čerpání fondu týkající se pouze příspěvku na stravování a výdajů souvisejících se společenskými, kulturními a sportovními akcemi zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu.

Tabulka č. 4.2 Tvorba a čerpání sociálního fondu zaměstnanců KÚ MSK  
v letech 2008 - 2010

Sociální fond v letech	2008	2009	2010
<b><i>Tvorba fondu celkem v Kč</i></b>	<b>7 342 145,43</b>	<b>9 047 489,36</b>	<b>8 524 824,05</b>
z toho:			
- příděl do fondu	7 283 000,00	8 316 000,00	8 026 000,00
- připsané úroky	111 522,99	32 393,28	13 112,07
- zúčtování přídělu do fondu <sup>9</sup>	-52 377,56	699 096,08	485 711,98
<b><i>Čerpání fondu celkem v Kč</i></b>	<b>9 507 178,00</b>	<b>10 742 437,40</b>	<b>9 484 201,60</b>
z toho:			
- příspěvek na stravování	977 024,00	1 022 840,00	1 030 456,00
- výdaje na společenské, kulturní a sportovní akce	992 601,00	691 029,40	632 917,60

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci, kteří splňují všechny náležité podmínky pro poskytnutí jednotlivých příspěvků, mohou využívat tyto příspěvky:

- příspěvek při prvním odchodu do starobního či invalidního důchodu,
- příspěvek na penzijní připojištění,

<sup>8</sup> Rozpočtový rok je shodný s rokem kalendářním.

<sup>9</sup> Skutečný objem zúčtovaných platů zaměstnanců KÚ MSK a odměn uvolněných zastupitelů kraje byl v roce 2007 nižší než byl schválený rozpočet, proto při zúčtování přídělu do sociálního fondu za rok 2007 realizovaném v roce 2008 byly finanční prostředky vyvedeny ze sociálního fondu.

- příspěvek na stravování,
- příspěvek na pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem,
- příspěvek na životní pojištění,
- příspěvek na ošacení.

K 1. lednu 2010 byl zrušen příspěvek na dovolenou a příspěvek při pracovních a životních výročích.

Z fondu se dále hradí výdaje na akce, které organizuje krajský úřad nebo na které úřad vysílá své zaměstnance, např. volejbalový či golfový turnaj, účast „reprezentantů“ úřadu na Mezikrajských sportovních hrách.

Ze sociálního fondu byly rovněž hrazeny kredity elektronických čipových karet Sareza<sup>10</sup> (příspěvek byl zastaven k 13. 12. 2010), které mohly zaměstnanci využít ke sportovnímu vyžití.

#### **4.4 Možnosti a podpora sportovního vyžití zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu**

V budově Krajského úřadu Moravskoslezského kraje se nachází cvičební místnost - posilovna, která je v provozu od ledna 2007. Cvičební místnost slouží k aerobnímu cvičení a posilování. Vstup do této posilovny je umožněn pouze zaměstnancům úřadu a uvolněným členům zastupitelstva kraje. Cvičební místnost je vybavena posilovacími stroji, jejichž seznam je uveden níže.

Vybavení posilovny Krajského úřadu Moravskoslezského kraje:

- 1 ks posilovací věž,
- 1 ks lavice,
- 1 ks lavice polohovací,
- 1 ks stojan multipress + tyč + litinové kotouče,
- 2 ks lavice břišní polohovací,

---

<sup>10</sup> Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o.



- 2 ks ergometru,
- 2 ks cross,
- 1 ks float,
- 1 ks běžecký trenažér,
- sada jednoduchých činek (činka 12,5 kg – 2 ks, činka 15 kg - 2 ks, činka 17,5 kg – 2 ks, 20 kg – 2 ks).

Samotná posilovna se skládá ze dvou místností o rozměru 4,56 x 5,95 m a 5,46 x 3,52 m. Součástí je samozřejmě i sociální zařízení (WC + sprchový kout) a šatna se zamykatelnými skříňkami.

Před prvním vstupem do této místnosti se musí zaměstnanec úřadu seznámit jak s Provozním řádem cvičební místnosti, tak i Pokyny pro chování ve cvičební místnosti. Dále pak absolvuje vstupní instruktáž ve cvičební místnosti s odpovědným zaměstnancem odboru kanceláře ředitele kraje. Vše stvrzuje svým podpisem a teprve poté mu je umožněn vstup do posilovny<sup>11</sup>.

Protože na úřadu pracují jak ženy, tak i muži, je pevně stanovena provozní doba cvičební místnosti, viz tabulka č. 4.3.

Tabulka č. 4.3 Provozní doba cvičební místnosti KÚ MSK

Provozní doba cvičební místnosti:		
Pondělí	6:00 - 21:00	ženy
Úterý	6:00 - 21:00	ženy
Středa	6:00 - 21:00	muži
Čtvrtek	6:00 - 21:00	ženy
Pátek	6:00 - 21:00	muži

Zdroj: Vlastní zpracování

<sup>11</sup> Ke vstupu do posilovny využívají zaměstnanci úřadu identifikační kartu.

Zaměstnanec využívá tuto místnost ve svém volnu, čas strávený v posilovně se mu samozřejmě nezapočítává do pracovní doby. Proto zaměstnanci využívají výše uvedenou cvičební místnost zejména ráno, a pak až v odpoledních hodinách<sup>12</sup>.

Dále měli zaměstnanci Moravskoslezského kraje zařazení do krajského úřadu možnost zažádat o elektronickou čipovou kartu Sareza, která jim umožňovala za zvýhodněných podmínek využít služby sportovních a rekreačních zařízení města Ostravy. Zaměstnavatel přispíval jednotlivému zaměstnanci na měsíční kredit elektronické čipové karty sto korun (1 200,- Kč/rok; finanční kredit byl poskytován jednorázově). Elektronická čipová karta s finančním kreditem byla zaměstnanci poskytnuta na základě žádosti a uzavření dohody o srážkách z platu.

V letech 2007 – 2010 bylo vydáno zaměstnancům úřadu celkem 602 kusů elektronických čipových karet Sareza. Jak vyplývá z grafu č. 4.1 největší zájem o využití karty Sareza byl hned v roce zavedení příspěvku. V roce 2007 bylo vydáno 325 karet, kartu tedy vlastnil každý druhý zaměstnanec úřadu (celkový počet zaměstnanců činil k 31. 12. 2007 656). O rok později pak při celkovém počtu 663 zaměstnanců (údaj k 31. 12. 2008) vlastnil kartu Sareza již téměř každý zaměstnanec.

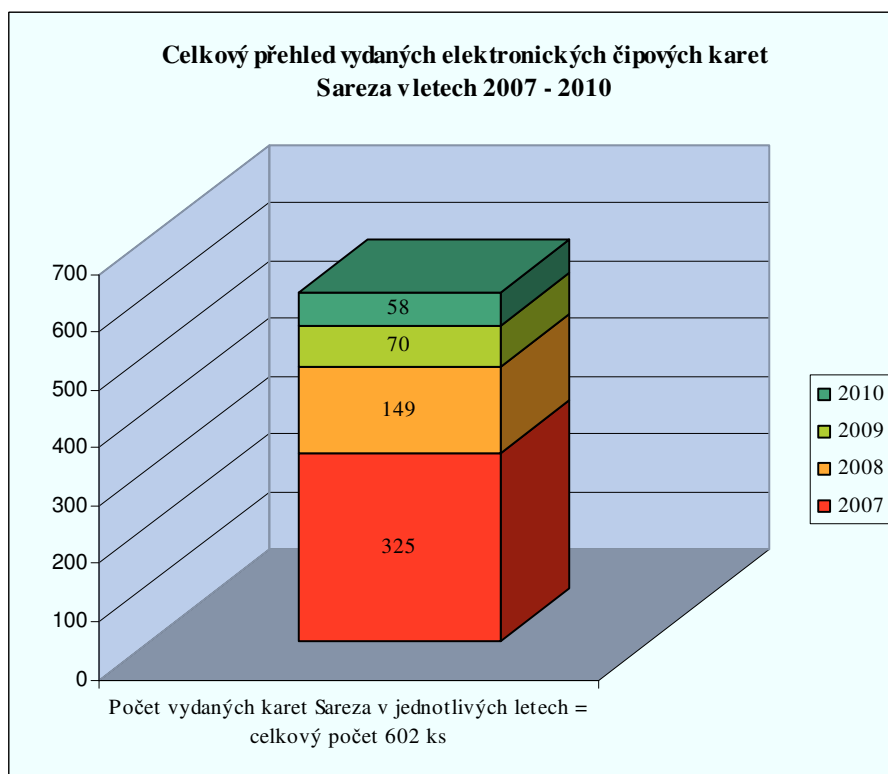
Zaměstnanci, kteří využívali čipové karty, tak měli nárok na zvýhodněnou cenu služby či vstupného do středisek společnosti SAREZA, s.r.o.<sup>13</sup>, která představovala slevu ve výši 15 % z ceny dané služby či vstupného (běžný majitel a uživatel elektronické čipové karty společnosti Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o. má nárok na 10 % slevu z cen služeb a vstupného). Tento příspěvek, který byl zaveden od 1. září 2007, byl zastaven k 13. prosinci 2010 z důvodu ubývajících finančních prostředků v sociálním fondu.

---

<sup>12</sup> Pracovní doba zaměstnanců KÚ MSK je stanovena jako pružná. Časové úseky volitelné, „pružné“, pracovní doby jsou stanoveny takto: pondělí a středa 7:00 – 9:00 hod. a 17:00 – 19:00 hod.; úterý, čtvrtek a pátek 7:00 – 9:00 hod. a 14:30 – 19:00 hod.

<sup>13</sup> SAREZA, s.r.o - Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, s.r.o

Graf č. 4.1 Celkový přehled vydaných elektronických čipových karet SAREZA  
v jednotlivých letech



Zdroj: Vlastní zpracování

V neposlední řadě pak byly ze sociálního fondu hrazeny i sportovní akce určené pro zaměstnance úřadu, které si úřad zajišťoval buď samostatně, nebo se jich aktivně účastnil (např. Mezikrajské sportovní hry).

Od roku 2005 připravuje odbor kancelář ředitele úřadu (dříve ředitelky<sup>14</sup>) spolu s odborem školství mládeže a sportu, tradiční volejbalový turnaj. Ten se koná v Hale mládeže TJ Mittal Ostrava. Turnaj je určen pouze zaměstnancům krajského úřadu, v posledních letech se turnaje účastní také někteří náměstci hejtmana kraje. Zástupci jednotlivých odborů vytvářejí nejméně šestičlenný tým, pokud na některém odboru „hráči“ chybí, je možno doplnit hráče z jiného, ale pouze jednoho odboru. Hraje se ve skupinách podle předem rozlosovaného „pavouka“. Vítězné družstvo získává pohár. Zaměstnavatel tuto akci podporuje nejen finančně (jedná se zejména o úhradu pronájmu haly), ale věnuje i drobné věcné dary. Tato akce je mezi zaměstnanci úřadu velmi oblíbená a kromě aktivních hráčů se jí účastní i fanoušci z řad nehrajících zaměstnanců.

<sup>14</sup> Do ledna roku 2011 byla ředitelkou Krajského úřadu Moravskoslezského kraje JUDr. Eva Kafková.

V letech 2008 – 2010 činily náklady na volejbalový turnaj zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu přibližně 25 000,- Kč (viz tabulka č. 4.4).

Tabulka č. 4.4 Náklady na volejbalový turnaj v letech 2008 -2010

<b>Náklady na volejbalový turnaj v letech 2008 - 2010</b>	
<b>Rok</b>	<b>Náklady celkem v Kč</b>
2008	25 917,-
2009	24 763,-
2010	23 742,-

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci Moravskoslezského kraje zařazení do krajského úřadu se dále účastní Mezikrajských sportovních her (v roce 2011 proběhne již desátý ročník). Hry jsou určeny pro zaměstnance všech krajských úřadů s možností účasti krajských zastupitelů. „Krajské“ družstvo může mít maximálně 12 sportovců, z nichž musí být alespoň čtyři ženy. Disciplíny, ve kterých se reprezentanti krajských úřadů utkají, určují pořadatelské krajské úřady (tradičně se však hraje volejbal). Tuto akci zaměstnavatel podporuje především finančně (vybraným účastníkům her zaměstnavatel hradí ubytování, cestovné a jiné náklady). Moravskoslezský kraj pořádá ve spolupráci s VŠB – TU Ostrava Mezikrajské sportovní hry v roce 2009 (zařazený byly tyto disciplíny: volejbal, badminton, přespolní běh a veslařský trenažér).

V roce 2009 měli zaměstnanci krajského úřadu možnost se zúčastnit zatím ojedinělé akce, a to golfového sportovního odpoledne v Kravařích. Sportovní akce, do které se mohli přihlásit všichni zaměstnanci krajského úřadu, se nakonec zúčastnilo 45 zaměstnanců (jak začátečníků, tak i z řad pokročilých hráčů golfu). Akci opět zajišťoval odbor kancelář ředitelky úřadu.

Další sportovní akce si zaměstnanci organizují sami, nezávisle na „vůli vedení“, v rámci jednotlivých odborů, přátelských vztahů atd. (jde především o pravidelný volejbalový trénink – 1 x týdně, neformální badmintonový turnaj aj.).

V budově krajského úřadu se také nachází místnost určená pro úschovu kol (někteří zaměstnanci totiž jezdí do zaměstnání na kole) a sociální zařízení (sprchové kouty).

Z výše uvedeného je patrné, že zaměstnavatel se v oblasti sportovního vyžití u zaměstnanců KÚ MSK určitým způsobem angažuje. Do jaké míry je to vnímáno zaměstnanci jako dostatečné, vyplývá z provedeného dotazníkového šetření.

#### **4.5 Možnosti a podpora stravování zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu**

Zaměstnanci Moravskoslezského kraje zařazení do krajského úřadu mají především možnost se stravovat v budově úřadu. Zaměstnanci úřadu „platí“ obědy svou identifikační kartou, tudíž nedostávají žádné další příspěvky, např. stravenky. Stravování zaměstnanců úřadu, včetně provozu bufetu, zajišťuje externí firma, která je vždy vybrána na základě výběrového řízení.

Kritéria výběrového řízení na dodavatelskou firmu jsou velmi náročná, požadavky splňuje jen velmi málo firem, a proto se uchazeči o poskytování stravovacích služeb na Krajském úřadu Moravskoslezského kraje opakují. Firma, která se chce přihlásit do výběrového řízení, musí splňovat jak kvalifikační, tak i výběrová kritéria. Při výběru firmy je poměr kritérií 50:50.

Kvalifikační kritéria:

- společnost musí mít uzavřenu pojistnou smlouvu v minimálním plnění do 1 mil. korun,
- musí předložit seznam vybraných služeb za poslední 3 roky – „reference“,
- doložit přehled provozně-technického zařízení, s nimiž je firma schopna vyrobit minimálně 350 jídel denně.

Výběrová kritéria:

- společnost musí předložit koncepci stravování – složení jídelního lístku (vyžaduje se jedno vegetariánské a jedno sladké jídlo, možnost využití zeleninového baru aj.),
- firma musí být schopna provozovat bufet,
- dokládá způsob řešení stravování,
- a v neposlední řadě i cenovou nabídku.

V letech 2001 – 2003 zajišťovala stravování zaměstnanců úřadu KÚ MSK společnost Stravování Čavojská, s.r.o., v letech 2004 – 2008 firma Eurest s.r.o. a od roku 2009 zabezpečuje stravování zaměstnanců společnost s ručením omezeným Sodexo.

V budově krajského úřadu se nachází jídelna o kapacitě cca 70 míst. Krajský úřad MSK nemá vlastní kuchyň, pouze jakousi „ohřevnu“, kde je možno připravit minutkové pokrmy (např. steaky, hranolky apod.). Složení jídelního lístku se skládá z nabídky dvou polévek, čtyř základních menu (z nichž jedno jídlo by mělo být sladké a jedno vegetariánské), dále pak ze zeleninového talíře a dvou výběrových pokrmů. Cena menu se pohybuje od 54,- do 78,- Kč, v ceně hlavního chodu není zaúčtována polévka (cena polévky se pohybuje od 5,40 Kč do 9,60 Kč).

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování ve výši stanovené ředitelem krajského úřadu MSK. Výše příspěvku činí 8,- Kč na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné pracovní směny, zákon pak stanovuje výši příspěvku 33,- Kč, celkem má tedy zaměstnanec Moravskoslezského kraje zařazený do krajského úřadu nárok na příspěvek ve výši 41,- Kč. Výše čerpání příspěvku je uvedena výše v tabulce č. 4.2.

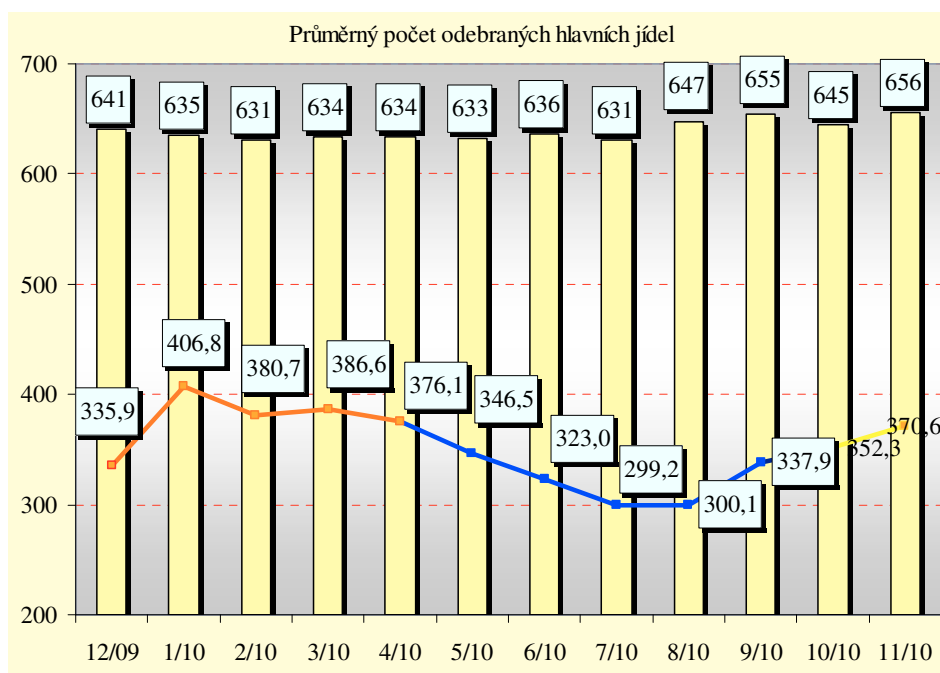
Většina zaměstnanců se tedy stravuje zejména v budově krajského úřadu, což dané dodavatelské firmě zaručuje pravidelný odběr nejméně 350 hlavních jídel denně. V tabulce č. 4.5 je uveden jak celkový měsíční odběr jídel, tak i průměrný počet odebraných jídel denně. Poměr počtu strážníků za jednotlivý měsíc k průměrnému dennímu počtu odebraných jídel je zachycen v grafu č. 4.2.

Tabulka č. 4.5 Průměrný počet odebraných hlavních jídel v roce 2010

	Měsíc/rok	Počet odebraných jídel	Počet pracovních dnů	Průměrný počet odebraných hlavních jídel denně	Počet strážníků na základě vyúčtování (celkem)
12/09	leden	7 053	21	335,9	641
1/10	únor	8 136	20	406,8	635
2/10	březen	7 614	20	380,7	631
3/10	duben	8 891	23	386,6	634
4/10	květen	7 898	21	376,1	634
5/10	červen	7 277	21	346,5	633
6/10	červenec	7 107	22	323,0	636
7/10	srpen	5 983	20	299,2	631
8/10	září	6 602	22	300,1	647
9/10	říjen	7 096	21	337,9	655
10/10	listopad	7 046	20	352,3	645
11/10	prosinec	7 783	21	370,6	656

Zdroj: Krajský úřad Moravskoslezského kraje

Graf č. 4.2 Poměr počtu strážníků k průměrnému dennímu počtu odebraných hlavních jídel v roce 2010



Zdroj: Krajský úřad Moravskoslezského kraje

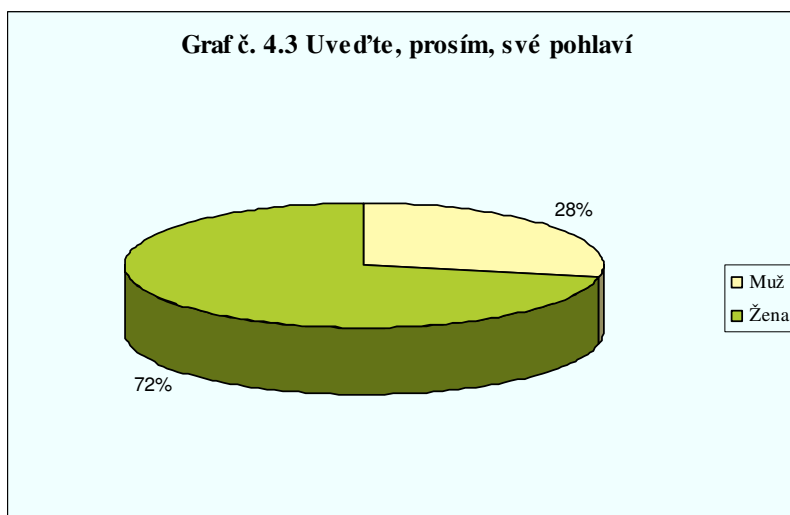
#### 4.6 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu

Vytvořila jsem dotazník, který jsem rozdistribuovala mezi zaměstnance Moravskoslezského kraje zařazené do krajského úřadu. Prostřednictvím tohoto dotazníkového šetření jsem chtěla zjistit, zda-li zaměstnanci úřadu využívají společné stravovací zařízení úřadu, jak se stravují, zda sportují, dále pak jestli využívají cvičební místnost, jak tráví svůj volný čas aj. Vzor dotazníku uvádím v příloze č. 1.

Dotazník obsahoval čtrnáct uzavřených otázek, dvě polootevřené otázky a jednu otevřenou otázku. U otázek č. 7, 10, 16 bylo možné označit více vhodných odpovědí. Otázky jsem koncipovala tématicky. Nejprve jsem sestavila otázky, které blíže specifikují osobu respondenta (pohlaví, věk, vzdělání), pak jsem se zaměřila na oblast stravování, poté využití volného času a nakonec na pohybové a sportovní aktivity. Celkově jsem oslovila 135 zaměstnanců KÚ MSK, zpětně mi bylo vráceno celkem 102 dotazníků (33 respondentů se pravděpodobně nevyjádřilo z důvodu přílišné časové zaneprázdněnosti, případně z jiných blíže nekonkretizovaných příčin). V níže uvedeném textu jsou zpracovány odpovědi na jednotlivé otázky.

##### Otázka č. 1 Uveďte, prosím, své pohlaví

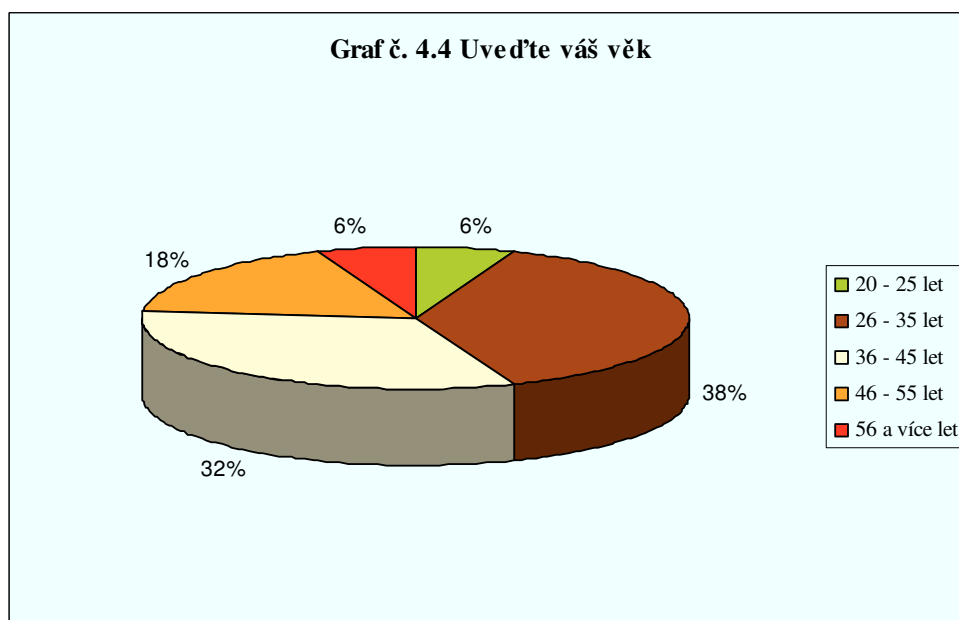
První otázkou chci poukázat na procentuální zastoupení mužů i žen, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Jak vyplývá z grafu č. 4.3, dotazníkového šetření se zúčastnilo 72 % žen a 28 % mužů, což téměř přesně odpovídá procentuálnímu poměru celkovému složení zaměstnanců KÚ MSK podle pohlaví (71 % žen a 29 % mužů).





## Otázka č. 2 Uveďte váš věk

Bližší specifikace věkové struktury respondentů může mít vliv na životní styl zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu. Předpokládám, že díky vlivu prostředí, kterému podléhají zejména ženy, dbá většina žen zaměstnaných na Krajském úřadu Moravskoslezského kraje o svůj zevnějšek (zde mám na mysli nejen pohybové aktivity, ale i speciální stravovací návyky aj.). Jak vyplývá z odborných i laických výzkumů, je řada marketingových aktivit na podporu zdravého či aktivního životního stylu zaměřena právě na ženy mladšího a středního věku z tzv. střední třídy. Obě zmíněné věkové skupiny jsou, jak i ukazuje graf č. 4.4, na krajském úřadu MSK výrazně zastoupeny – 38 % respondentů spadalo do věkové kategorie 26 – 35 let, 32 % do kategorie 36 – 45 let, 18 % dotazovaných bylo ve věku 46 – 55 let, 6 % pak v kategorii 20 – 25 let a 6 % ve věkové kategorii 56 a více let.

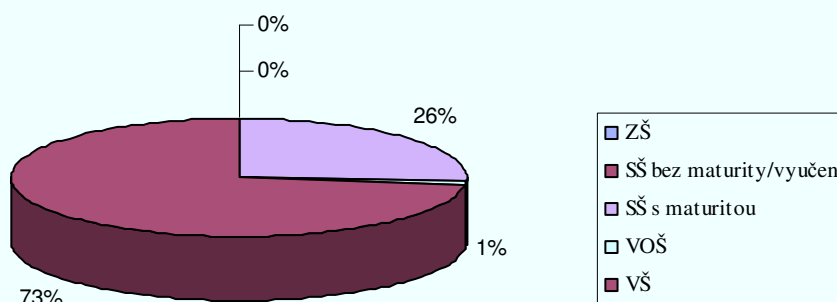


## Otázka č. 3 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nejvyšší dosažené vzdělání rovněž ovlivňuje životní styl jedince. Proto jsem ve třetí otázce zjišťovala jaká je úroveň vzdělání oslovených zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu. 73 % respondentů má vysokoškolské vzdělání, 1 % oslovených uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání VOŠ<sup>15</sup>, 26 % dotázaných pak má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou (viz graf č. 4.5). Mezi respondenty se neobjevuje ani jeden zaměstnanec se základním, případně učňovským vzděláním.

<sup>15</sup> VOŠ – Vyšší odborná škola

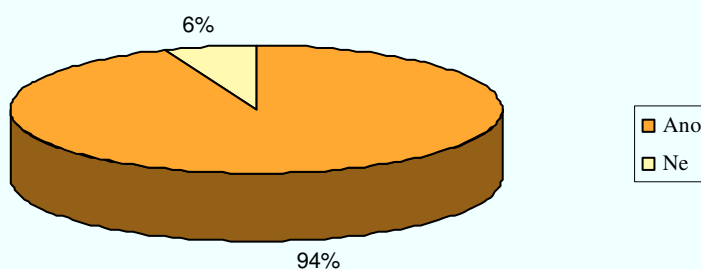
**Graf č. 4.5 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**



#### **Otázka č. 4 Využíváte stravovací zařízení KÚ MSK?**

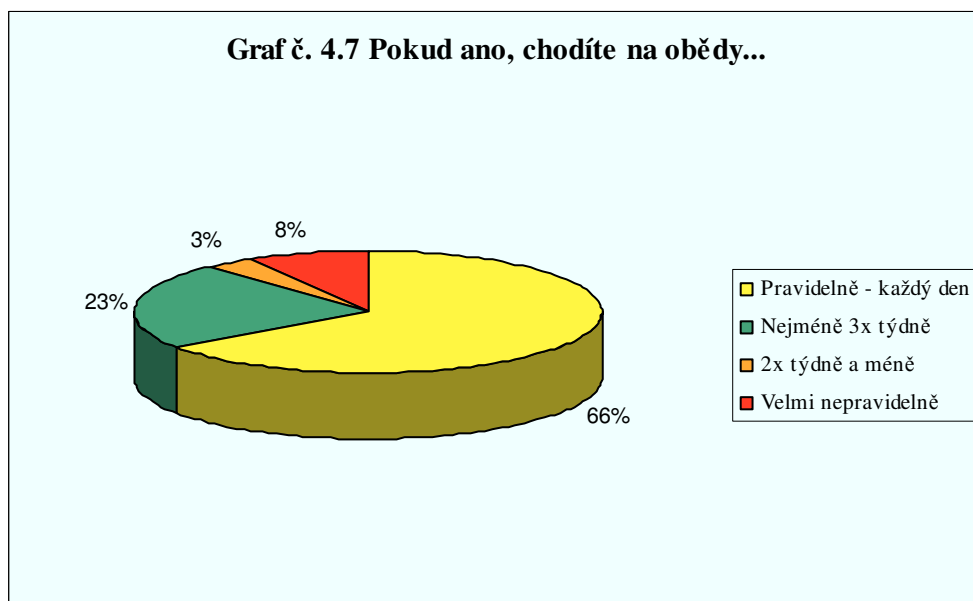
Čtvrtou otázkou jsem se pokusila zjistit, zda-li oslovení zaměstnanci využívají společné stravovací zařízení KÚ MSK. Jak vyplývá z grafu č. 4.6, devadesát čtyři procent respondentů navštěvuje stravovací zařízení úřadu, zbývajících šest procent jídelnu nenavštěvuje (nosí si svá hotová jídla z domu, případně využívají dovážkové služby jiných stravovacích firem či restaurací).

**Graf č. 4.6 Využíváte stravovací zařízení KÚ MSK?**



### Otázka č. 5 Pokud ano, chodíte na obědy?

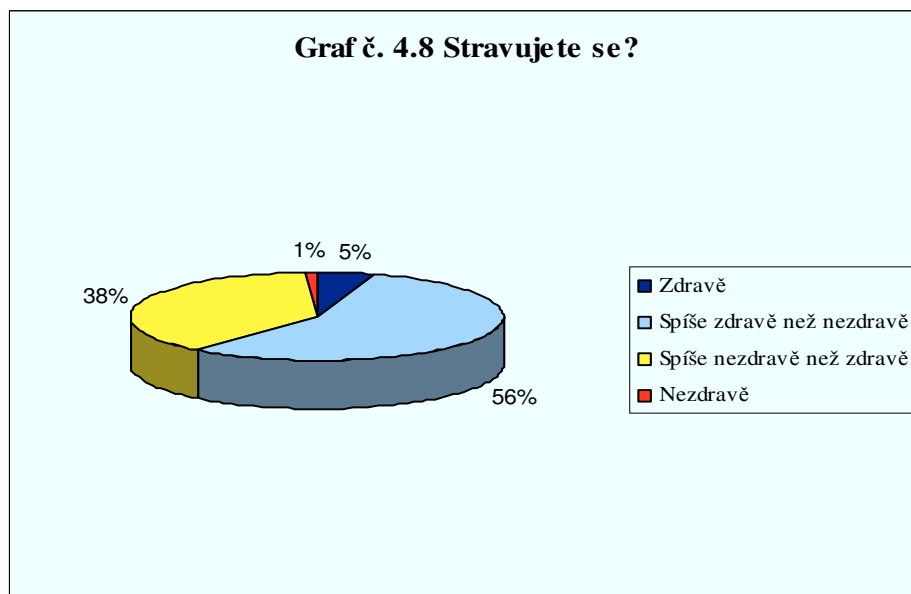
Pátá otázka přímo navazovala na otázku čtvrtou. Účastníci dotazníkového šetření, kteří u předchozí otázky označili možnost „ano“, se v této otázce vyjadřovali k četnosti návštěv společného stravovacího zařízení Krajského úřadu Moravskoslezského kraje. Jak ukazuje graf č. 4.7, převážná většina dotázaných, 66 %, uvedla, že jídelnu navštěvují pravidelně, tedy denně. 23 % dochází na obědy nejméně 3 x za týden, 3 % oslovených navštěvují stravovací zařízení dvakrát a méně za týden. Možnost velmi nepravidelně pak označilo 8 % dotázaných.



### Otázka č. 6 Stravujete se?

Šestá otázka má přímý vliv na oblast zdravého životního stylu. U této otázky mohli zaměstnanci označit možnost, která nejvíce vyjadřovala jejich vztah ke zdravému stravování. Touto otázkou jsem se pokusila zjistit, zda-li se dotazovaní stravují zdravě, či nikoliv. Pře-  
vážná většina účastníků dotazníkového šetření, a to 56 procent, uvedla, že se stravuje spíše zdravě než nezdravě. 38 procent dotázaných uvedlo, že se naopak stravují spíše nezdravě než zdravě. Zdravě se stravuje pouze 5 procent a oproti tomu pak jedno procento respondentů uvedlo, že se stravuje nezdravě (viz graf č. 4.8).

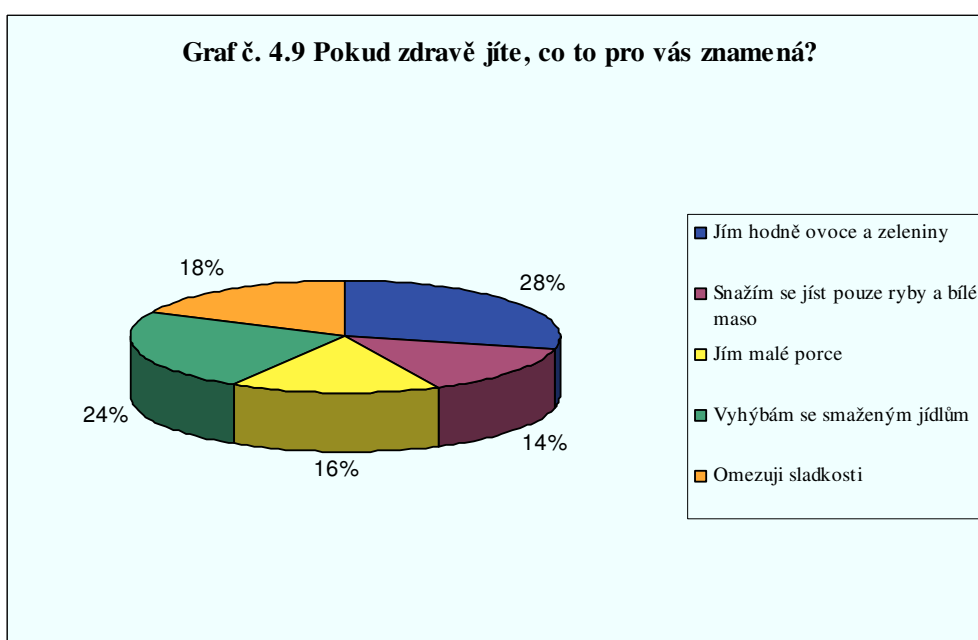
**Graf č. 4.8 Stravujete se?**



#### **Otázka č. 7 Pokud zdravě jíte, co to pro vás znamená?**

U této otázky jsem se pokusila zachytit vnímání pojmu zdravá strava. Zde měli možnost respondenti označit více možných odpovědí. Jak vyplývá z grafu č. 4.9, tak dvacet osm procent dotazovaných si s pojmem zdravá strava spojuje především zvýšenou konzumaci ovoce a zeleniny. Téměř stejné procento oslovených (konkrétně 24 procent) vnímá zdravou stravu zejména jako omezení či vyhnutí se smaženým jídlům. Také podobný je počet u možností „jím malé porce“ a „omezují sladké“, tyto možné odpovědi označilo 16 a 18 procent oslovených zaměstnanců. 14 procent dotázaných pak uvedlo, že do svého jídelníčku zařazuje pouze ryby a bílé maso.

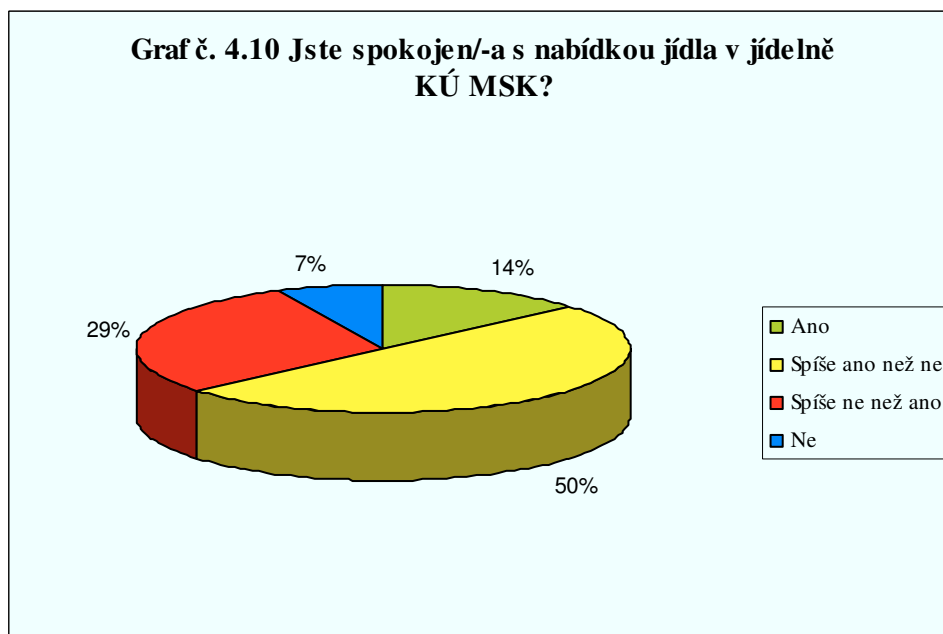
**Graf č. 4.9 Pokud zdravě jíte, co to pro vás znamená?**



### Otázka č. 8 Jste spokojen/-a s výběrem a nabídkou jídla v jídelně KÚ MSK?

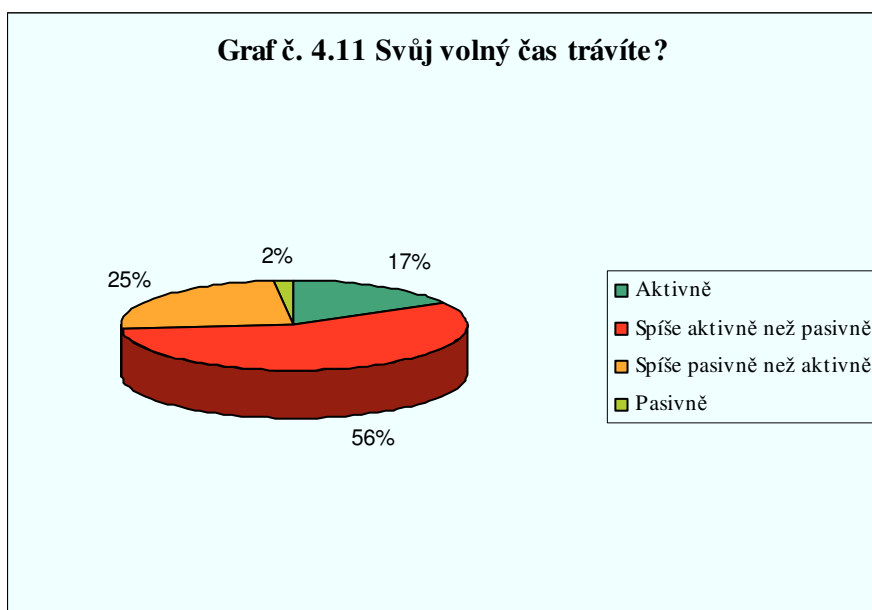
Zaměstnavatel se snaží vybrat pro zajištění stravování na krajském úřadu MSK vždy takovou firmu, která bude schopna uspokojit široké spektrum požadavků zaměstnanců úřadu. Zaměstnanci mají možnost denně psát, ať už anonymně či nikoliv, své připomínky ke skladbě jídelního lístku. Podněty jsou pravidelně vyhodnocovány a dle míry objektivity jsou i řešeny. U otázky číslo 8 jsem se právě zaměřila na spokojenost zaměstnanců s výběrem a nabídkou jídla v jídelně KÚ MSK. Pokusila jsem se zachytit připomínky a náměty ke zlepšení formy či obsahu stravování. U této otázky mohli oslovení nejen označit možnou „správnou“ odpověď, ale i blíže vyjádřit svůj názor. Padesát procent dotázaných je s výběrem a nabídkou jídla spíše spokojeno než nespokojeno, jak je vidět v grafu č. 4.10. Možnost „spíše ne než ano“ označilo dvacet devět procent, čtrnáct procent je plně spokojeno a sedm procent není spokojeno vůbec. Mezi vyjádřenými připomínkami se nejčastěji objevovaly tyto:

- jídlo je bez chuti,
- jídlo není zdravé, saláty jsou podávány s dresinkem,
- malý výběr vegetariánských jídel,
- po 12:00 hod. se nabídka omezuje zejména na nezdravá, smažená jídla,
- nedostačující nabídka ryb z ČR.



### Otázka č. 9 Svůj volný čas trávíte?

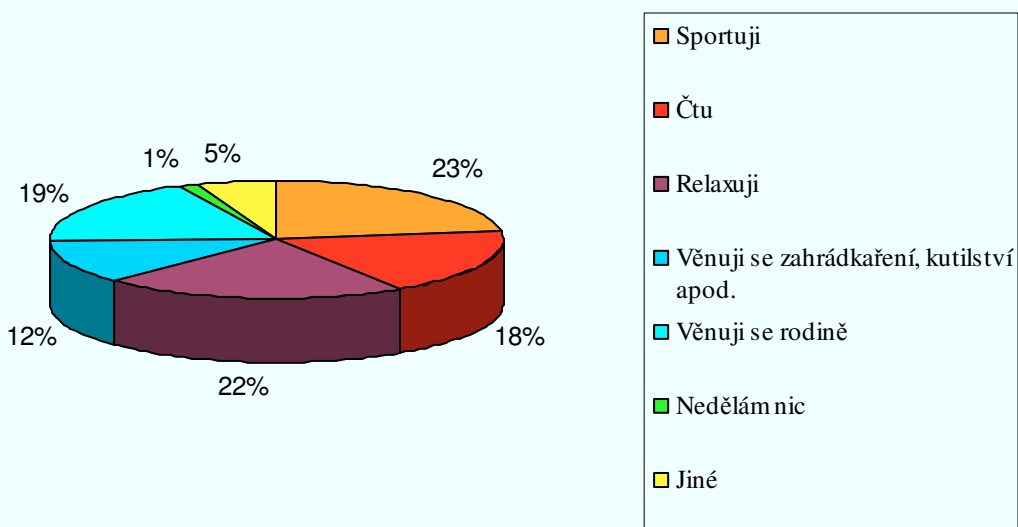
Otázka č. 9 spolu s otázkou č. 10 je zaměřena na využívání a trávení volného času. Nadpoloviční většina respondentů uvedla (56 %), že svůj volný čas tráví spíše aktivně než pasivně. Ale zde nemusí být údaj plně vypovídající, neboť někteří dotázaní pak v otázce č. 10 „co ve svém volném času nejraději dělají“ označilo spíše pasivní volnočasové aktivity (čtení, relaxace apod.). Jak vyplývá z grafu č. 4.11 - 25 % oslovených označilo možnost „spíše pasivně než aktivně“, 17 % pak uvedlo, že svůj volný čas tráví aktivně a pouze 2 % tráví volný čas pasivně.



### Otázka č. 10 Ve svém volném čase nejraději

U této otázky měli oslovení zaměstnanci úřadu opět možnost, spolu se svým vyjádřením, označit více možných odpovědí. Jednotlivé aktivity se procentuálně od sebe výrazně neliší. 23 a 22 % dotázaných označilo, že ve svém volném čase nejraději sportuje, případně relaxuje. 19 % respondentů se ve volném čase věnuje především rodině, 18 % zase rádo ve volném čase čte. 12 % oslovených se věnuje zahrádkaření, kutilství apod., 5 % označilo možnost „jiné“ (zde respondenti uvedli jako své oblíbené aktivity například cestování, návštěvu kulturních zařízení, hraní v divadle, angažovanost v politických, charitativních či dalších organizacích, zábavu s přáteli). Pouze 1 % dotázaných uvedlo, že ve svém volném čase nejraději nedělá nic (viz graf č. 4.12).

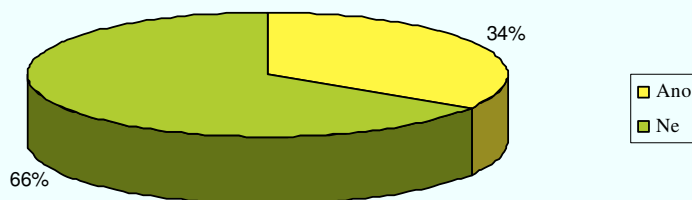
**Graf č. 4.12 Ve svém volném čase nejraději:**



**Otázka č. 11 Zúčastnil/-a jste se aktivně sportovní akce, kterou pořádal váš zaměstnavatel?**

Otázkou číslo 11 začíná okruh otázek zaměřených na sportovní a pohybové aktivity oslovených zaměstnanců krajského úřadu MSK. Jak již bylo výše uvedeno, Krajský úřad Moravskoslezského kraje organizuje sportovní akce pro své zaměstnance. Jak vyplývá z grafu č. 4.13, aktivně se některé z pořádaných sportovních akcí zúčastnilo 34 % oslovených zaměstnanců, 66 % se žádné sportovní akce nezúčastnilo. Zaměstnanci, kteří označili, že se nějaké sportovní akce aktivně zúčastnili, měli dále uvést, o jakou konkrétní akci šlo. Nejvíce oslovených odpovědělo, že se zúčastnilo volejbalového turnaje, dále pak uvedli Mezikrajské sportovní hry, badmintonový turnaj, bowling a golf.

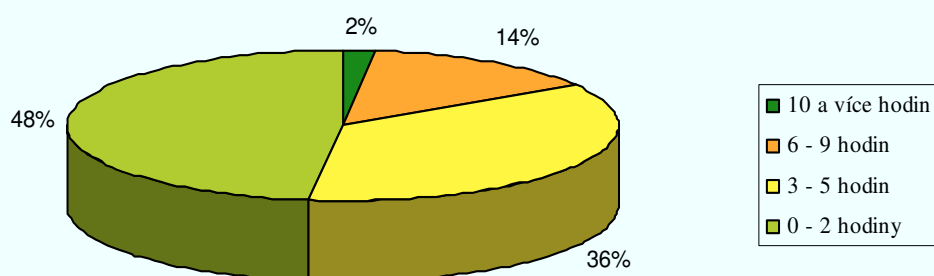
**Graf č. 4.13 Zúčastnil/-a jste se aktivně sportovní akce, kterou pořádal váš zaměstnavatel?**



#### **Otázka č. 12 Kolik hodin týdně se věnujete sportu?**

Zde jsem se pokusila zachytit, kolik hodin týdně se oslovení respondenti věnují sportovním aktivitám. Téměř polovina účastníků výzkumu uvedla, že se sportu věnuje méně než 2 hodiny týdně (přesně 48 %), 36 % odpovědělo, že se sportu věnují 3 – 5 hodin týdně, 14 % napsalo, že 6 – 9 hodin a 2 % oslovených se sportu věnuje 10 a více hodin týdně (viz graf č. 4.14).

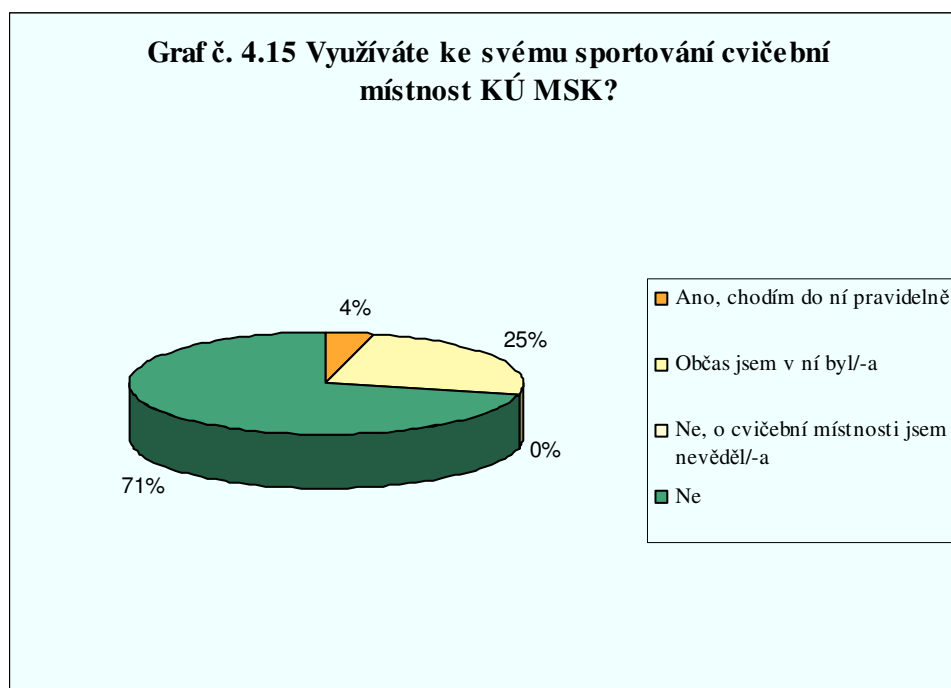
**Graf č. 4.14 Kolik hodin týdně se věnujete sportu?**





### Otázka č. 13 Využíváte ke sportování cvičební místnost KÚ MSK?

Ačkoliv zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům zadarmo využít ke svým pohybovým aktivitám cvičební místnost, která se nachází přímo v budově Krajského úřadu Moravskoslezského kraje, lze z grafu č. 4. 15 vyčíst, že podstatná většina respondentů, sedmdesát jedna procent, tuto možnost nevyužívá. Dvacet pět procent oslovených jsou nepravidelní návštěvníci tohoto zařízení a jen čtyři procenta respondentů uvedla, že do cvičební místnosti chodí pravidelně.

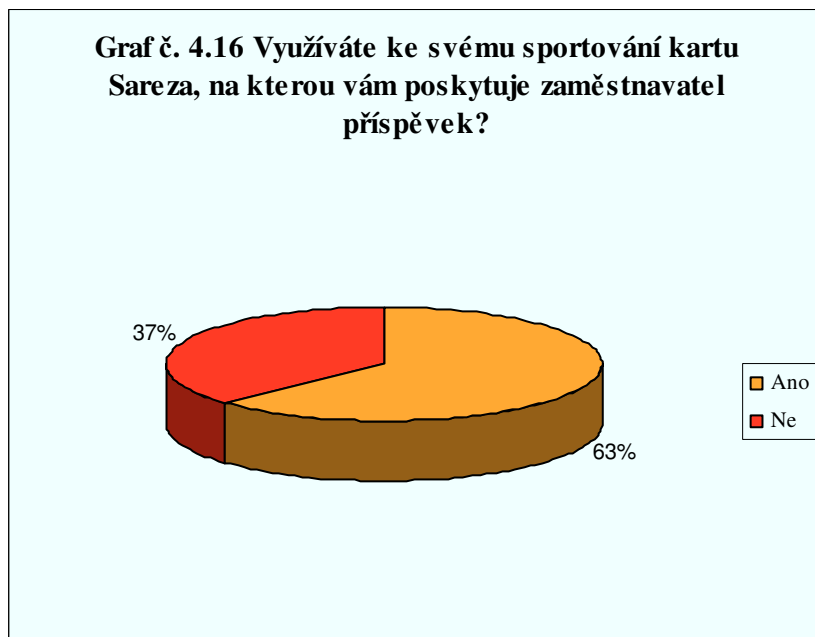


### Otázka č. 14 Využíváte ke sportování kartu Sareza, na kterou vám poskytuje zaměstnavatel příspěvek?<sup>16</sup>

Protože každý z nás preferuje jiný druh sportovní či pohybové aktivity, zařadila jsem do tohoto dotazníku i otázku č. 14, která se zaměřuje na využívání elektronické čipové karty. Díky ní mohou zaměstnanci navštěvovat sportovní a rekreační zařízení města Ostravy, které nabízejí aktivity, jako jsou například plavání, bruslení a další. Oproti možnosti sportovního vyžití ve cvičební místnosti krajského úřadu, byla možnost „využívat“ ke svým pohybovým

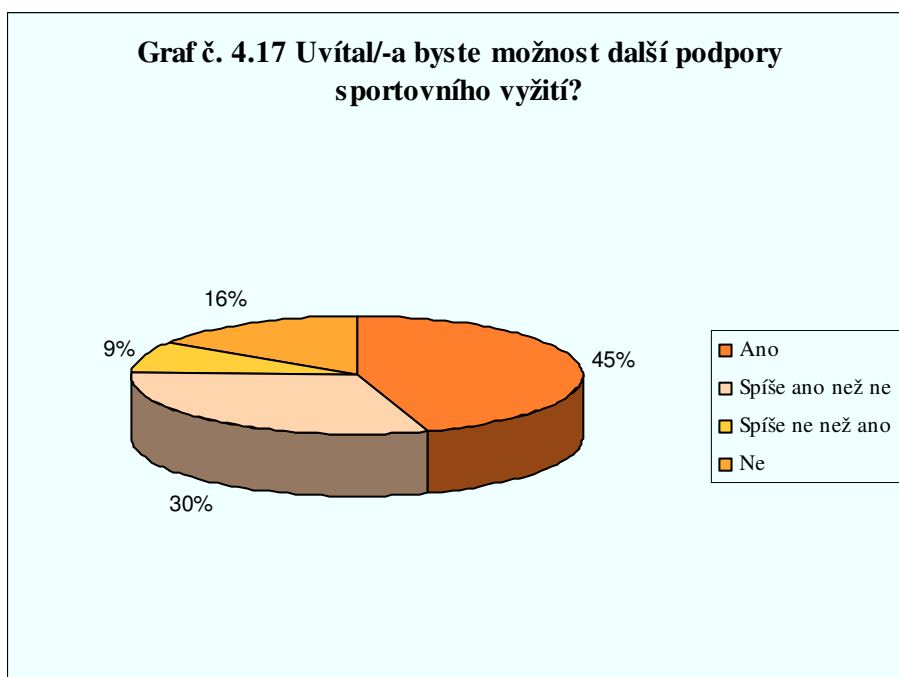
<sup>16</sup> Dotazníkové šetření jsem na Krajském úřadu prováděla od listopadu 2010 do ledna 2011. V průběhu prosince 2010 byl příspěvek na elektronické čipové karty Sareza zastaven. Zaměstnancům však karty s nabitým kreditem nadále zůstaly a ti tak mohou vyčerpat danou částku za výše uvedených zvýhodněných podmínek. Po vyčerpání kreditu si zaměstnanci karty mohou nadále nechat, ale výši kreditu si stanovuje každý samostatně, tzn. nabíjí si kartu sám, bez příspěvku zaměstnavatele.

aktivitám elektronickou čipovou kartu Sareza oblíbenější. Dle grafu č. 4.16 používá kartu Sareza 63 % účastníků šetření, 37 % pak ne.



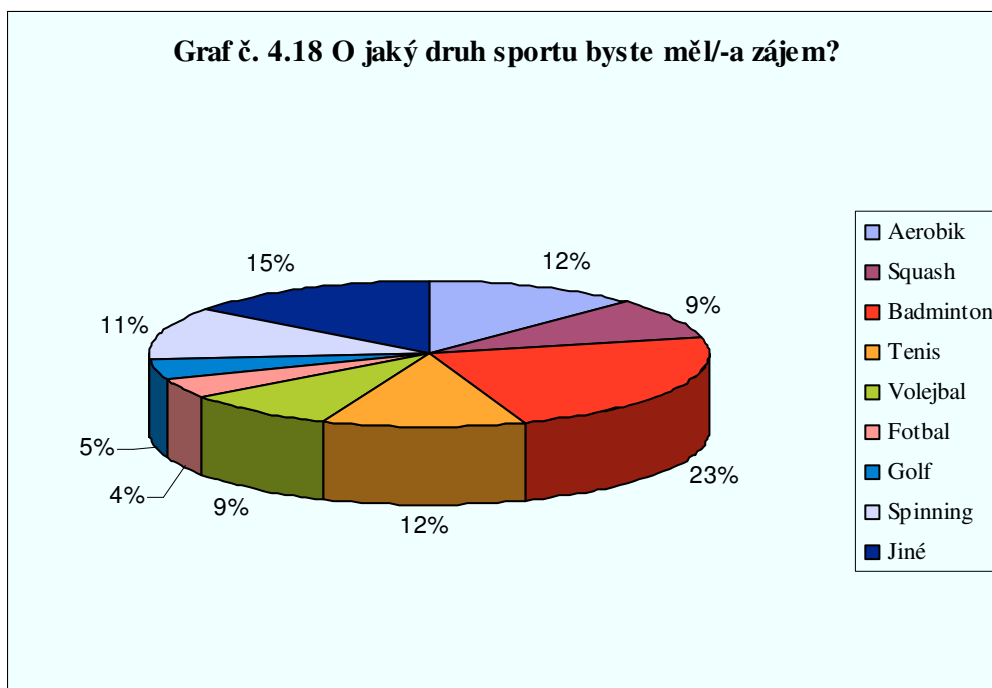
#### Otázka č. 15 Uvítal/-a byste možnost další podpory sportovního vyžití?

Otázkou č. 15 jsem se pokusila zjistit, zda mají oslovení zaměstnanci krajského úřadu MSK zájem o další pohybové aktivity, než v současné době nabízí jejich zaměstnavatel. Jak znázorňuje graf č. 4.17 téměř polovina oslovených, čtyřicet pět procent, označila ve svých dotaznících možnost „ano“. Třicet procent spíše ano než ne o pohybové aktivity zájem má, šestnáct procent rozhodně nemá a devět procent pak spíše ne než ano.



### Otázka č. 16 O jaký druh sportu byste měl/-a zájem?

Šestnáctá otázka měla návaznost na otázku předešlou. Zde mohli respondenti opět vyznačit více možných odpovědí a najít tak chybějící či nové sportovní aktivity. Graf č. 4.18 nám ukazuje, že oslovení zaměstnanci mají nejvíce zájem o badminton – 23 %, 15 % oslovených uvedlo jiný druh sportu (např. jógu, pilates, horolezectví, ping-pong, futsal, lyžování, hokej aj.), 12 % oslovených shodně uvedlo, že mají zájem o tenis a aerobik, 11 % pak o spinning, 9 % volejbal a squash, 5 % golf, 4 % fotbal.



### Otázka č. 17 Pokud máte nějaké připomínky, náměty, postřehy k dané problematice, prosím, uveďte je zde

U poslední, sedmnácté otázky, mohli vybraní účastníci dotazníkového šetření napsat svou připomínku, námět či postřeh k dané problematice. Nejvíce připomínek se objevilo v souvislosti s elektronickou čipovou kartou Sareza (oslovení zaměstnanci poukazovali na její zrušení, dále upozorňovali, že pro ty, kteří do zaměstnání dojíždějí z jiného města<sup>17</sup> je karta těžko využitelná – ať už z nedostatku času, tak i omezenou oblastí poskytovaných služeb společnosti SAREZA s.r.o.). Respondenti také vyjadřovali zájem o zavedení teambuildingových akcí, zvýšení množství volného času, rozšíření jídelníčku o ještě zdravější stravu a zavedení pitného režimu v horkých dnech.

<sup>17</sup> Karta Sareza umožňuje využívat služby rekreačních a sportovních zařízení pouze na území města Ostravy.

## 5 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ, NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Ve své diplomové práci jsem se pokusila analyzovat životní styl zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu. Svou pozornost jsem zaměřila především na oblast stravování, trávení volného času a na sport.

Provedla jsem dotazníkové šetření, ve kterém jsem oslovila 135 zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu. Zpětně jsem získala 102 dotazníků, 72 % z nich od žen a 28 % od mužů, což téměř přesně odpovídá procentuálnímu poměru složení zaměstnanců KÚ MSK podle pohlaví (71 % žen a 29 % mužů). Nejpočetnější oslovenou věkovou skupinou byla kategorie 26 - 35 let (38 %), dále pak 32 % oslovených spadalo do kategorie 36 – 45 let, 18 % respondentů bylo ve věku 46 – 55 let, 6 % zaměstnanců se hlásilo k věkové kategorii 20 – 25 let a 6 % k věkové kategorii 56 a více let.

**Oblast stravování:** Zjistila jsem, že 94 % z oslovených zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu se stravuje ve společné jídelně úřadu. 66 % z nich pak uvedlo, že chodí na obědy denně, 23 % chodí méně než 3 x týdně, 8 % velmi nepravidelně a 3 % 2x týdně a méně. U šesti procent zaměstnanců, kteří společnou jídelnu nevyužívají, jsem dodatečně provedenými rozhovory zjistila, že tito si buď jídlo nosí z domu a přihřívají si je v mikrovlnné troubě, nebo využívají dovážkové služby apod.

Dále jsem chtěla zjistit, jak se zaměstnanci stravují. 5 % odpovědělo, že se stravuje zdravě, 56 % spíše zdravě než nezdravě, 38 % spíše nezdravě než zdravě, a 1 % nezdravě. Ti, co odpověděli, že jedí zdravě či spíše zdravě měli dále uvést, co konkrétně jedí, aby bylo jasné, že se nejedná pouze o jejich zkreslenou představu. 28 % z nich uvedlo, že jedí hodně zeleniny a ovoce, 24 % se vyhýbá smaženým jídlům, 18 % omezuje sladké, 16 % jí menší porce, 14 % jí především ryby a bílé maso.

Zaměstnavatel se snaží vybrat pro zajištění stravování na krajském úřadu MSK vždy takovou firmu, která bude schopna uspokojit široké spektrum požadavků zaměstnanců úřadu. Svou pozornost jsem se zaměřila i na spokojenost zaměstnanců s výběrem a nabídkou jídla v jídelně KÚ MSK. Pokusila jsem se zachytit připomínky a náměty ke zlepšení formy či obsahu stravování. Respondenti mohli v dotazníku nejen označit možnou „správnou“ odpověď, ale i blíže vyjádřit svůj názor. 14 % je s výběrem a nabídkou jídla plně spokojeno,

50 % je spíše spokojeno než nespokojeno, 29 % spíše nespokojeno a 7 % není spokojeno vůbec. Mezi vyjádřenými připomínkami se nejčastěji objevovaly tyto:

- jídlo je bez chuti,
- jídlo není zdravé, saláty jsou podávány s dresinkem,
- malý výběr vegetariánských jídel,
- po 12:00 hod. se nabídka omezuje zejména na nezdravá, smažená jídla,
- nedostačující nabídka ryb z ČR.

Drtivá většina zaměstnanců tedy využívá možností stravování ve společné jídelně, se kterým je více než 60 % z nich zcela nebo spíše spokojeno. Přibližně stejné procento zaměstnanců se snaží stravovat zdravě. Nedá se tedy říci, že by se zde objevila nějaká překvapivá zjištění.

Nejvýznamnějším z pohledu případných zlepšení v oblasti stravování zaměstnanců krajského úřadu do budoucna se, podle mého názoru, ukazuje jedna z nejčastěji se objevujících připomínek, která se týká velmi omezeného výběru jídel po 12:00 hod. Navrhuji vyřešit tento problém pomocí systému elektronických objednávek jídel například s využitím intranetu.

**Oblast volný čas:** Při zjišťování charakteru trávení volného času zaměstnanci uvedla řada respondentů, že jej tráví aktivně, ovšem z následujících otázek vyplynulo, že se nejedná o aktivitu fyzickou. 17 % oslovených zaměstnanců uvádí, že tráví svůj volný čas aktivně, 56 % spíše aktivně než pasivně, 25 % spíše pasivně než aktivně, a 2 % uvedla, že tráví volný čas pasivně. Jako oblíbené činnosti uvedli: 23 a 22 % dotázaných sport, relaxaci; 19 % respondentů se ve volném čase věnuje především rodině, 18 % zase rádo ve volném čase čte. 12 % oslovených se věnuje zahrádkaření, kutilství apod., 5 % označilo možnost „jiné“ (zde respondenti uvedli jako své oblíbené aktivity například cestování, návštěvu kulturních zařízení, hraní v divadle, angažovanost v politických, charitativních či dalších organizacích, zábavu s přáteli). Pouze 1 % dotázaných uvedlo, že ve svém volném čase nejraději nedělá nic.

Vzhledem k poměrně vysokému procentu zaměstnanců, kteří se věnují ve volném čase sportu, se ukazuje, že je v každém případě na místě zaměřit dále pozornost přímo na tuto oblast.

Oblast **sport**: Vedení Krajského úřadu Moravskoslezského kraje podporuje pohybové aktivity svých zaměstnanců v několika rovinách. Prostřednictvím odboru kanceláře ředitele úřadu organizuje oblíbené sportovní akce. Aktivně se některé z pořádaných sportovních akcí zúčastnilo 34 % oslovených zaměstnanců, 66 % se žádné sportovní akce nezúčastnilo. Zaměstnanci, kteří označili, že se nějaké sportovní akce aktivně zúčastnili, měli dále uvést, o jakou konkrétní akci šlo. Nejvíce oslovených odpovědělo, že se zúčastnilo volejbalového turnaje, dále pak uvedli Mezikrajské sportovní hry, badmintonový turnaj, bowling a golf. Dále jsem zjišťovala, zda zaměstnanci využívají cvičební místnost Krajského úřadu Moravskoslezského kraje – 71 % dotazovaných uvedlo, že ji nevyužívá, 25 % ji využívá nepravidelně a 4 % do ní chodí cvičit pravidelně, přičemž všichni respondenti o existenci této možnosti vědí. Dále zaměstnavatel do konce loňského roku zajišťoval svým zaměstnancům kartu Sareza, proto jsem zkoumala, kolik zaměstnanců tuto kartu využívá (jedná se o elektronickou čipovou kartu Sareza, která zaměstnancům umožňovala za zvýhodněných podmínek využít služby sportovních a rekreačních zařízení města Ostravy). 63 % oslovených zaměstnanců uvedlo, že ano, 37 % pak že ne.

Také jsem sledovala, kolik hodin týdně se účastníci dotazníkového šetření věnují sportovním či pohybovým aktivitám. Téměř polovina účastníků výzkumu uvedla, že se sportu věnuje méně než 2 hodiny týdně (přesně 48 %), 36 % odpovědělo, že se sportu věnují 3 – 5 hodin týdně, 14 % napsalo, že 6 – 9 hodin a 2 % oslovených se sportu věnuje 10 a více hodin týdně.

Vzhledem k tomu, že více než polovina dotázaných se sportu věnuje alespoň 2 hodiny týdně, je zřejmé, že je vhodné zjistit, zda mají zaměstnanci zájem o rozšíření nabídky pohybových aktivit ze strany zaměstnavatele. 45 % respondentů odpovědělo, že má zájem o další pohybové aktivity, 30 % spíše ano než ne, 9 % spíše ne než ano a 16 % rozhodně ne. Zájemci o další pohybové aktivity preferují ve 23 % badminton. 12 % oslovených shodně uvedlo, že mají zájem o tenis a aerobik, 11 % pak o spinning, 9 % volejbal a squash, 5 % golf, 4 % fotbal a zbývajících 15 % oslovených uvedlo jiný druh sportu (např. jógu, pilates, horolezectví, ping-pong, futsal, lyžování, hokej aj.).

Z výsledků vyplývá, že by zaměstnanci uvítali znovu zavedení možnosti využívání elektronické čipové karty Sareza. Vedení Krajského úřadu Moravskoslezského kraje si je to-

hoto faktu vědomo, ale v současné době to přesahuje finanční možnosti stávajícího sociálního fondu, ve kterém potřebná částka (přibližně 600 000,- Kč ročně) momentálně chybí.

Kapacita cvičební místnosti není ani zdaleka vyčerpána, takže zde jakékoliv úpravy nejsou potřebné.

Za předpokladu, že krajský úřad nechce stavět své vlastní sportovní zařízení, je možné vyřešit potřeby zaměstnanců jejich pronájmem. V souladu s výše uvedenými výsledky se jako nejefektivnější ukazuje pronájem badmintonových kurtů. Zájem o badminton mezi zaměstnanci je zřejmý nejen z výsledků dotazníkového šetření, ale také z hojné účasti na neformálním podnikovém badmintonovém turnaji ve smíšených čtyřhrách, který se koná dvakrát ročně. Pro účely mého doporučení jsem provedla průzkum možností, kde je možné badminton hrát. V Ostravě je v současnosti osm center s badmintonovými kurty (viz příloha č. 3 – Seznam sportovních center s badmintonovými kurty). Jako nejvhodnější varianta se mi jeví hala TJ Mittal Ostrava na ulici Varenská, neboť cena pronájmu za čtyři badmintonové kurty je jedna z nejnižších v Ostravě (celkem 480,- Kč/hod.; cena pronájmu jednoho kurtu je 120,- Kč) a navíc se hala nachází velmi blízko Krajského úřadu (cca 500 metrů).

Doporučuji tedy vedení Krajského úřadu Moravskoslezského kraje pronajmout čtyři badmintonové kurty v hale TJ Mittal Ostrava na Varenské ulici prozatím jednou týdně od 17:30 hod. do 18:30 hod. ve středu, kdy musí být z důvodu úředních hodin všichni zaměstnanci do 17:00 hod. v práci. Zaměstnavatel by hradil pouze pronájem kurtů, nikoliv případné půjčovní raket a podobně. Celkové roční náklady by činily 21 840,- Kč. Dále navrhuji po půlroce zhodnotit využití těchto badmintonových kurtů (pozorováním, dotazníkovým šetřením apod.) a podle daných výsledků reagovat.

Vzhledem k tomu, že vedení Krajského úřadu Moravskoslezského kraje se zájmem sleduje potřeby svých zaměstnanců, o čemž svědčí například i v současné době probíhající projekt sebehodnocení úřadu pomocí modelu CAF<sup>18</sup>, doufám, že i doporučení vyplývající z této práce budou využity.

---

<sup>18</sup> CAF – Model CAF (zkratka Common Assessment Framework – společný hodnotící rámec) je model založený na principech řízení kvality inspirovaný Modelem excelence Evropské nadace pro management kvality. Kvalita ve veřejné správě je důležitou oblastí, které se věnuje také EU s cílem propagovat spolupráci v oblasti modernizace veřejné správy. CAF je veřejně dostupný a patří mezi jednodušší nástroje napomáhající organizacím veřejného sektoru využívat metody řízení kvality ke zvyšování výkonnosti. Hlavním účelem je poskytnout jednotný a zároveň jednoduchý model pro hodnocení, jehož předností je možnost identifikovat silné a slabé stránky a navrhnout oblasti zlepšení úřadu prostřednictvím prováděného vlastními zaměstnanci úřadu.

## 6 ZÁVĚR

Má diplomová práce je zaměřena na problematiku životního stylu. Ten významně ovlivňuje kvalitu i délku lidského života, a proto je tématem řady vědeckých výzkumů. Pozornost mu věnují i významné instituce a nestojí ani na pokraji zájmu široké veřejnosti. Aktuální téma životního stylu jsem se rozhodla aplikovat na zaměstnancích Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu.

Cílem mé diplomové práce tedy bylo analyzovat životní styl zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu. Abych tento cíl splnila, pracovala jsem po řadu měsíců s odbornou literaturou, prostudovala jsem dostupné dokumenty krajského úřadu, připravila a realizovala jsem dotazníkové šetření.

Z výsledků mé práce vyplývá, že podstatná část zaměstnanců se snaží aktivně trávit volný čas, zdravě jíst a sportovat. Zaměstnavatel se snaží těmto zaměstnancům vycházet vstříc a sleduje jejich potřeby v oblasti stravování a tělocvičných aktivit.

V oblasti stravování je z výsledků analýzy patrné, že zaměstnanci využívají společného stravovacího prostoru a většina z nich se přitom snaží jíst zdravě. Problémem je ovšem absence objednávkového systému, která denně způsobuje rychle se snižující výběr nejen zdravého jídla. Mé doporučení v této oblasti je zavést elektronický objednávkový systém jídel, což je finančně nenáročné a technicky proveditelné.

V oblasti sportu z výsledků analýzy vyplývá, že většina zaměstnanců se věnuje různým tělocvičným aktivitám, využívá možností sportování nabízených zaměstnavatelem a uvítala by rozšíření těchto možností. Jako nejlepší řešení se mi zde jeví pravidelný pronájem několika badmintonových kurtů ve vhodně zvolený den i čas. I v tomto případě jde o realizovatelný návrh.

Věřím, že se mi cíl práce podařil splnit a vzniklá doporučení budou alespoň v nějaké, byť dílčí podobě, využita ke zkvalitnění životního stylu zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu.



## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Knihy, příspěvky ve sborníku

1. DURDOVÁ, I. *Vybrané kapitoly ze sociologie tělesné kultury*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - TU Ostrava, 1999. 59 s. ISBN 80-7078-691-4.
2. DURDOVÁ, I. *Základní aspekty sportovního marketingu*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - TU Ostrava, 2005. 88 s. ISBN 80-248-0827-7.
3. DUFFKOVÁ, J.; URBAN, L.; DUBSKÝ, J. *Sociologie životního stylu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 237 s. ISBN 978-80-7380-123-6.
4. KOZEL, R. a kolektiv *Moderní marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 277 s. ISBN 80-247-0966-X.
5. KUBÁTOVÁ, H. *Sociologie životního způsobu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 272 s. ISBN 978-80-247-2456-0.
6. MLEJNKOVÁ, L. a kolektiv. *Služby společného stravování*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomia, 2009. 130 s. ISBN 978-80-245-1592-2.
7. PEKOVÁ, J.; PILNÝ, J.; JETMAR, M. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2008. 712 s. ISBN 978-80-7357-351-5.
8. PROCHOVNÍK, Š. *Metody a techniky sociologického výzkumu*. 1. vyd. Ostrava: VŠB, 1991. 98 s. ISBN 80-7078-094-0.
9. REKTOŘÍK, J. a kolektiv. *Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru*. 2. vyd. Praha: Ekopress, 2007. 309 s. ISBN 978-80-86929-29-3.
10. TRÖNDLE, P. *Wellness: domácí rozmazlování*. Přel. J. Bílková. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 94 s. ISBN 978-80-2528-4.

11. BUNC, V. Pohybové aktivity jako rozhodující determinanta aktivního životního stylu. *Optimální působení tělesné zátěže a výživy: s podtitulem Kinantropologické dny MUDr. V. Souška*, 2006. s. 11 -16. ISBN 80-7041-104-X.

### **Elektronické publikace**

12. VALJENT, Z. Pokus o vymezení pojmu „aktivní životní styl“ [online]. 2006. [cit. 2011-03-21]. Dostupný z WWW: <[http://www.utvs.cvut.cz/lectors/zv\\_zivotni\\_styl.pdf](http://www.utvs.cvut.cz/lectors/zv_zivotni_styl.pdf)>.

13. Rozpočet Moravskoslezského kraje *Oficiální stránky Moravskoslezského kraje* [online]. 2011. [cit. 2011-01-17]. Dostupný z WWW: <<http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/rozpocet.html>>.

14. Krajský úřad *Oficiální stránky Moravskoslezského kraje* [online]. 2011. [cit. 2011-02-09]. Dostupný z WWW: <[http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/krajsky\\_urad.html](http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/krajsky_urad.html)>.

### **Další**

15. Statut sociálního fondu zaměstnanců Moravskoslezského kraje zařazených do krajského úřadu

16. Provozní řád cvičební místnosti

## SEZNAM ZKRATEK

apod.	a podobně
atd.	a tak dále
a.s.	akciová společnost
CAF	Common Assessment Framework – společný hodnotící rámec
KÚ	krajský úřad
KÚ MSK	Krajský úřad Moravskoslezského kraje
MSK	Moravskoslezský kraj
TJ	tělovýchovná jednota
SAREZA	Sportovní a rekreační zařízení města Ostravy
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
VÚSC	Vyšší územní samosprávné celky

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....

.....  
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

.....

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1	Vzor dotazníku
Příloha č. 2	Organizační struktura Krajského úřadu Moravskoslezského kraje ke dni 17. 1. 2011
Příloha č. 3	Seznam sportovních center s badmintonovými kurty v Ostravě
Příloha č. 4	Foto – Cvičební místnost Krajského úřadu Moravskoslezského kraje